Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Hiver 2002

Vol. 5, N° 4

- Santé et sécurité à l'Aluminerie Lauralco inc.
- Conciliation travail-vie dans les milieux de travail
- Sondage sur les relations patronales-syndicales

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

103-02725/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2003

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du troisième trimestre 2002 sur les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du troisième trimestre 2002; une rubrique annuelle intitulée « Prévisions de la négociation collective » ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours du troisième et deuxième trimestres 2002.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont résumées. Une étude de cas décrit la gestion de santé et de la sécurité à l'Aluminerie Lauralco inc.

On y compte également une liste de vérification et un continuum de la conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens. On y présente le fil conducteur des nouvelles relations d'emploi et le « fossé numérique ». Ce numéro comprend les résultats d'une enquête menée par le Centre syndical et patronal du Canada sur l'état des relations patronales-syndicales au Canada. De plus, on y retrouve un article qui analyse les mois d'expiration et de règlement des conventions collectives au Canada. Un autre article fait le point sur les tendances des secteurs industriels sous réglementation fédérale. Enfin, un résumé d'une rencontre des représentants des métiers de la construction est présenté.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui se concentre sur les mois d'expiration et de règlement des conventions collectives.

La Bibliothèque du Ministère présente des suggestions de lecture sur le thème de la formation.

HOMMAGE À GEORGE VICKERS HAYTHORNE

1909-2002

Un précurseur des principes relatifs au travail

Né à Edmonton en 1909, George Vickers Haythorne a exercé pendant 27 ans au gouvernement fédéral où il a débuté ses fonctions en 1942 dans le Service sélectif national, au sein du ministère du Travail. En tant que directeur associé du Service jusqu'en 1947, monsieur Haythorne a contribué à l'élaboration d'initiatives visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre en temps de guerre en embauchant des immigrants, dont des vétérans polonais et autres « personnes déplacées », pour travailler dans les fermes et l'industrie forestière.

Grâce à ses compétences en matière d'établissement de consensus et autres talents, monsieur Haythorne a rapidement gravi les échelons dans le ministère du Travail d'après-guerre et a été promu sous-ministre adjoint en 1953.

En 1961, le ministre du Travail Michael Starr le choisit comme sous-ministre. Il exerce cette fonction jusqu'en 1968, et à ce titre, l'une des réussites de monsieur Haythorne réside dans l'effort déployé pour maintenir en emploi des gens de métiers pendant l'hiver, période où les activités de l'industrie canadienne de construction stagnait en général, en introduisant le célèbre slogan : ***« Pourquoi attendre le printemps, faites-le maintenant! »***. Un autre exemple de succès retentissant consiste en la création de l'actuel système canadien de collèges communautaires. À cette époque, le gouvernement fédéral investissait, partout au Canada, dans la construction d'écoles de formation technique qui ont donné lieu à l'actuel système de CEGEP.

Grâce à son leadership, George Haythorne a également marqué de son empreinte le Ministère en l'orientant de son rôle historique « d'arbitre » vers un modèle tout à fait nouveau pour l'époque, « des relations de travail positives ».

Monsieur Haythorne a joué un rôle déterminant dans l'amélioration des pratiques et des normes relatives au travail au Canada et ailleurs, par l'intermédiaire des travaux qu'il a effectués auprès du ministère fédéral du Travail, de l'Organisation internationale du Travail et divers comités consultatifs gouvernementaux et non gouvernementaux.

En effet, monsieur Haythorne était un personnage très actif et bien connu au sein de l'Organisation internationale du Travail tout au long de sa carrière. Président d'un comité de l'Organisation de la productivité en 1952, il a officié en tant que représentant du gouvernement canadien auprès des instances dirigeantes de l'Organisation internationale du Travail pendant plus de 10 ans.

Dr. George Vickers Haythorne

Les mots ne suffiraient point à résumer la personnalité et l'oeuvre de George Vickers Haythorne. C'est à son enthousiasme, son flair pour les bonnes idées et son dévouement au service public que nous devons les profonds changements durables qui régissent la société canadienne. Aussi, à l'occasion du centenaire du Programme du travail célébré en 2000, la principale salle de conférence a été renommée Salle Haythorne, en hommage aux contributions permanentes de monsieur Haythorne à la cause du travail.

George Vickers Haythorne s'est éteint le 22 novembre 2002 à l'âge de 93 ans, des suites de complications d'un accident vasculaire cérébral.

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux – Troisième trimestre 2002 7

Prévisions de la négociation collective – 2003 14

Principales ententes conclues au cours du troisième trimestre 2002 16

Tableaux des rajustements salariaux 22

Arrêts de travail 32

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 37

Études de cas

- Gestion de la santé et de la sécurité à l'Aluminerie Lauralco inc.
  Geneviève DOMPIERRE
  Nathalie LANGIS
  Sylvie ST-ONGE 41

Articles

- Conciliation travail-vie dans les milieux de travail
  Nora SPINKS 48

- Séminaire sur les nouvelles relations de travail et le « fossé numérique »
  Myriame L. CÔTÉ 52

- Sondage Vision 2002 – Les relations patronales-syndicales au Canada
  Centre syndical et patronal du Canada 53

- Les mois d'expiration et de règlement des conventions collectives au Canada
  Marie-Ève BÉDARD 58

Suite à la page suivante

Page

Articles (suite)

- Tendances des secteurs industriels sous réglementation fédérale
  Kamal DIB 62

- Bâtir ensemble – Un entretien avec les représentants des métiers de la construction du Canada
  JP SURETTE 73

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON 74

Bibliothèque ministérielle de DRHC : le coin du lecteur

- La formation
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 77

Hier et aujourd'hui

- Les mois d'expiration et de règlement des conventions collectives
  Suzanne PAYETTE 79

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

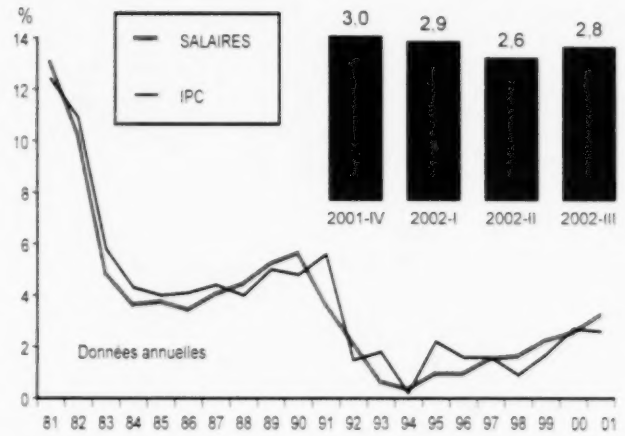
GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX – TROISIÈME TRIMESTRE 2002*

Sommaire

- Les augmentations du salaire de base enregistrées au cours du **troisième trimestre 2002** s'établissent à **2,8 %** en moyenne
- Dans le **secteur public**, les conventions donnent lieu à des rajustements salariaux de **3,2 %**. Dans le **secteur privé**, les rajustements s'élèvent à **2,4 %** en moyenne
- La province de l'**Île-du-Prince-Édouard** enregistre les gains salariaux les plus élevés au taux de **6,0 %**, tandis que la **Colombie-Britannique** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,4 %**
- Si l'on examine les secteurs d'activité, celui du **transport** obtient le rajustement du salaire de base le plus élevé au taux de **5,4 %**; les gains les plus faibles se trouvent dans le secteur de la **construction**, soit 1,1 %

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées au cours du **troisième trimestre 2002** ont donné lieu à une augmentation du taux de salaire de base de **2,8 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une légère hausse par rapport à la moyenne de 2,6 % enregistrée durant le trimestre précédent, mais d'une baisse comparativement à celle de 3,1 % affichée pour l'ensemble de l'année 2001. Les données du troisième trimestre 2002 sont basées sur l'examen de 85 conventions visant 182 470 employés.

Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 37,5 mois et le rajustement salarial s'élevait à 2,3 % en moyenne, comparativement au taux de 2,8 % établi au cours des ententes courantes, la durée moyenne des conventions étant de 37,1 mois.

Au cours du troisième trimestre 2002, la majorité des conventions (52,9 %) a été ratifiée dans le secteur public qui compte également le plus grand nombre d'employés visés (55,3 %). Dans le **secteur public**, 100 940 employés obtiennent des augmentations salariales de **3,2 %** en moyenne (45 conventions), tandis que dans le **secteur privé**, 81 530 employés reçoivent en moyenne **2,4 %** d'augmentation (40 conventions).

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

La majorité des conventions signées (62,3 %) visant une grande partie des employés (62 %), donne lieu à des augmentations allant de 2,0 à 3,9 %.

Au cours du troisième trimestre 2002, une seule convention visant 0,4 % de l'ensemble des employés entraîne des gels de salaires.

Pendant le troisième trimestre 2002, seulement 5,4 % des employés reçoivent des augmentations de l'ordre de 0,1 à 0,9 %; 16,3 % obtiennent des augmentations allant de 1,0 à 1,9 %; et 16 % des employés reçoivent des gains salariaux de 4,0 % et plus.

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du troisième trimestre 2002, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
0,0 % (pas d'aug.)	1	1,2	650	0,4
Plus de 0,0 % à 0,9 %	5	5,9	9 780	5,4
1,0 % - 1,9 %	12	14,1	29 790	16,3
2,0 % - 2,9 %	25	29,4	54 840	30,1
3,0 % - 3,9 %	28	32,9	58 280	31,9
4,0 % - 4,9 %	8	9,4	22 000	12,1
5,0 % - 5,9 %	3	3,5	2 820	1,5
6,0 % - 6,9 %	3	3,5	4 310	2,4
TOUS LES NIVEAUX	85	100,0	182 470	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Secteurs public et privé

Au cours du troisième trimestre 2002, le **secteur privé** enregistre une augmentation de **2,4 %**. Il s'agit d'une baisse par rapport au taux de 2,5 % affiché durant le deuxième trimestre et celui de 3,0 % observé pour l'ensemble de l'année 2001. Dans ce secteur, les rajustements salariaux enregistrés pour l'ensemble des trois premiers trimestres de 2002 s'élèvent à 2,4 % en moyenne.

Le **secteur public** affiche des rajustements de **3,2 %** en moyenne. Il s'agit d'une hausse comparativement à la moyenne de 2,7 % enregistrée au cours du deuxième trimestre. Dans ce secteur, les rajustements salariaux observés pour l'ensemble des trois premiers trimestres 2002 s'élèvent à 2,8 % en moyenne.

Les employés visés par les conventions signées au cours du troisième trimestre sont beaucoup plus nombreux dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet, le secteur public compte 100 940 employés (55,3 % de l'ensemble) touchés par 45 conventions; tandis que le secteur privé comprend 81 530 employés (44,7 % de l'ensemble) visés par 40 conventions.

Les données du secteur privé sont influencées en partie par quatre conventions signées par General Motors qui accordent des augmentations salariales de 4,0 % en moyenne à 17 870 employés. Ces résultats sont modérés en raison des nombreuses conventions signées par British Columbia Construction. Dans ce secteur, 21 300 employés reçoivent des augmentations relativement faibles allant de 0,4 à 1,5 %. En

outre, 8 020 agents de sécurité de l'Agence de la sécurité et des investigations du Québec obtiennent des gains salariaux de 2,3 %, et une convention signée dans le secteur du commerce de détail par No Frills Franchise Stores, en Ontario, accorde à 5 200 employés un gain salarial de 1,8 % en moyenne.

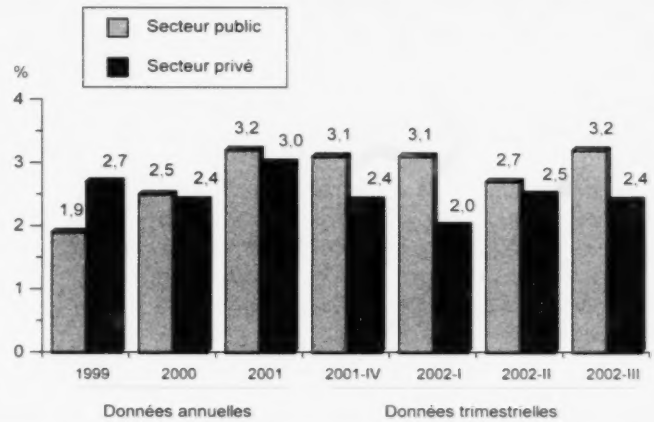
Diverses conventions signées dans le secteur de la santé dans les provinces de l'Atlantique, en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique ont pesé sur les résultats du secteur public. Par ailleurs, le gouvernement de la Saskatchewan accorde à 12 400 enseignants des gains salariaux de 3,9 % en moyenne. Aussi, 10 000 employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada reçoivent une augmentation salariale de 2,6 % en moyenne.

Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, la **Colombie-Britannique** enregistre la plus faible augmentation salariale (**1,4 %**) attribuée à 34 080 employés au terme de 20 conventions signées dans le secteur de la construction. L'**Île-du-Prince-Édouard** affiche le gain salarial le plus élevé au taux de **6,0 %** accordé à 1 030 infirmières dans le cadre d'une seule convention; en **Alberta**, 12 990 employés obtiennent une augmentation de **4,4 %** à l'issue de six conventions; et dans la sphère de compétence **Multiprovince**, 1 020 employés de Finning International reçoivent une augmentation de **4,3 %** au terme d'une seule convention.

Graphique B

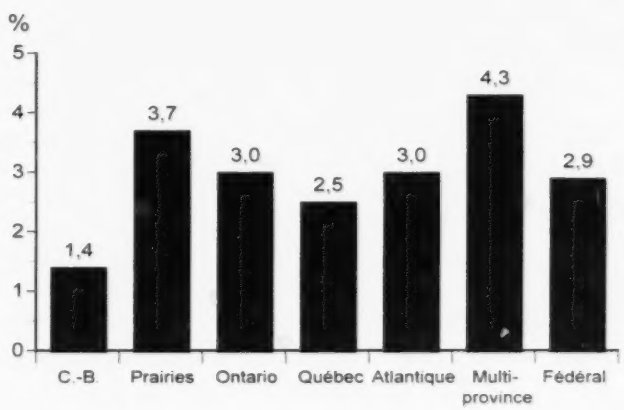
Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence,
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

La plus importante concentration d'employés se trouve en **Ontario** où 64 720 employés obtiennent des rajustements salariaux de **3,0 %** en moyenne. Dans cette province, le secteur public affiche une moyenne d'augmentation de 2,9 %, comparativement au secteur privé qui enregistre 3,1 % d'augmentation.

Rajustements de salaire par secteur

Les conventions qui donnent lieu à un taux de **1,1 %** en moyenne exercent une pression à la baisse sur tous les secteurs d'activité, reflétant ainsi l'impact des ententes ratifiées dans le **secteur de la construction** de la Colombie-Britannique. Les autres secteurs d'activité enregistrent des gains salariaux plus élevés.

Le secteur de **l'éducation, santé et services sociaux** comporte la plus forte concentration d'employés et enregistre la deuxième moyenne d'augmentation en importance. En effet, 55 530 employés y reçoivent une augmentation salariale de **3,5 %** dans le cadre de 24 conventions.

Le secteur du **transport** affiche la moyenne d'augmentation la plus élevée au taux de **5,4 %** à l'issue d'une seule convention signée par le secteur public fédéral.

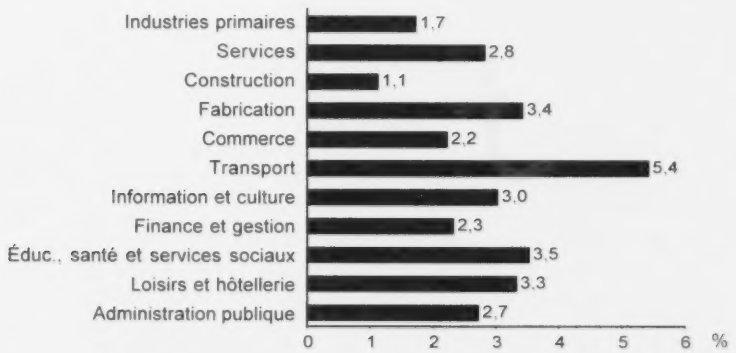
Le secteur de la **fabrication** enregistre une moyenne d'augmentation de **3,4 %** accordée à 28 950 employés dans le cadre de 13 conventions. Les quatre conventions signées par General Motors au taux de 4,0 % ont été modérées en partie par l'entente ratifiée par Stelco qui accorde un gain salarial de 1,6 % à 4 000 employés.

Dans le secteur de l'**administration publique**, 34 850 employés obtiennent des augmentations salariales de **2,7 %** à l'issue de 15 conventions.

Selon les secteurs d'activité, les augmentations salariales sont répertoriées dans le tableau adjacent; et une liste de conventions signées au cours du troisième trimestre 2002 est présentée en pages 16 à 20.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Données enregistrées à ce jour pour l'année 2002

Au cours des neuf premiers mois, de janvier à septembre, 841 265 employés reçoivent des augmentations salariales de 2,7 % en moyenne au terme de 277 conventions. Lors des précédentes négociations, la durée moyenne des conventions était de 40 mois, et le rajustement salarial s'établissait à 2,2 % en moyenne, comparativement au taux de 2,7 % établi au cours des ententes courantes, la durée moyenne des conventions étant de 33 mois.

Dans le **secteur public**, 684 015 employés obtiennent des rajustements salariaux de **2,8 %** à l'issue de 197 conventions. Dans le **secteur privé**, 157 250 employés reçoivent des augmentations de **2,4 %** en moyenne au terme de 80 conventions. Plusieurs conventions importantes ont été signées dans le secteur public du Québec, de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et dans la sphère de compétence fédérale.

Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de la **fabrication** enregistre la moyenne d'augmentation salariale la plus élevée au taux de **3,2 %**. Le secteur de la **construction** affiche la plus faible moyenne d'augmentation au taux de **1,1 %** à l'issue des conventions signées en Colombie-Britannique uniquement. Le secteur de **l'éducation, santé et services sociaux** comprend la plus grande concentration d'employés. En effet, 446 740 employés y obtiennent **3,0 %** d'augmentation au terme de 136 conventions.

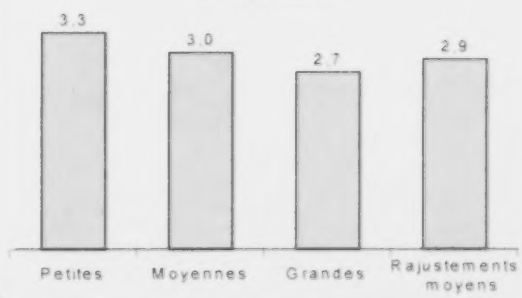
Données enregistrées au cours du troisième trimestre 2002 pour les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Au cours du troisième trimestre 2002, au total 134 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 49 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 57 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 28 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés et plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,9 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport aux moyennes enregistrées au cours des premier et deuxième trimestres. Le **secteur public** affiche un rajustement global de **3,2 %**, comparativement au **secteur privé** qui enregistre un taux de **2,4 %.**

Les **petites unités** de négociation enregistrent une augmentation de **3,3 %** en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport aux taux de 2,5 et 2,6 % affichés au cours des premier et deuxième trimestres. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **4,2 %** en moyenne. Il s'agit d'une augmentation importante comparativement aux taux de 2,8 et 2,5 % affichés durant les trimestres précédents. Le **secteur privé** obtient des rajustements moins élevés, soit **1,8 %**, par rapport aux rajustements de 2,4 et 2,5 % affichés pendant les trimestres précédents. Le secteur de **l'éducation, santé et services sociaux** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés avec une moyenne de **4,3 %,** tandis que le secteur de la **construction** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,2 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des **Prairies** affichent le plus fort taux de rajustement (**5,4 %**) et la **Colombie-Britannique** enregistre la plus faible moyenne d'augmentation, soit **1,3 %.**

Graphique E

Règlements salariaux moyens selon le pourcentage et la taille des unités de négociation



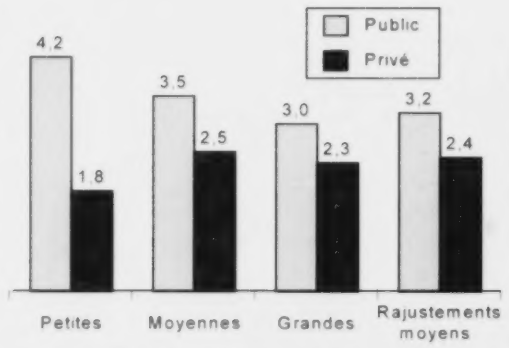
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Les **unités moyennes** enregistrent une augmentation salariale de **3,0 %** en moyenne, comparativement aux taux de 3,0 et 2,5 % affichés au cours des premier et deuxième trimestres. Dans le **secteur public**, les conventions donnent lieu à une augmentation de **3,5 %** en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de 2,5 % affichée au cours du premier trimestre, et celle de **2,5 %** enregistrée par le **secteur privé**. Le secteur du **transport** enregistre les rajustements les plus élevés au taux de **5,3 %**, tandis que le secteur de la **construction** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,1 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, le secteur **Multiprovince** enregistre les rajustements les plus élevés (**4,3 %**), et la **Colombie-Britannique** affiche le taux le plus bas, soit **1,8 %.**

Les **grandes unités** de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,7 %** en moyenne. Il s'agit d'un taux identique à celui affiché au cours du second trimestre mais d'une légère baisse par rapport à la moyenne de 2,9 % enregistrée pendant le premier trimestre 2002. Le **secteur public** enregistre des augmentations de **3,0 %** en moyenne, soit une légère augmentation par rapport au trimestre précédent. Les résultats de ce secteur restent supérieurs à ceux du **secteur privé** qui affiche **2,3 %** de rajustements salariaux. Le secteur de la **fabrication** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés, soit **3,4 %,** tandis que le secteur de la **construction** affiche le plus faible taux , soit **1,0 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des **Prairies** enregistrent les rajustements les plus élevés (**3,7 %**), et la **Colombie-Britannique** affiche le taux le plus bas (**1,1 %**).

Graphique F

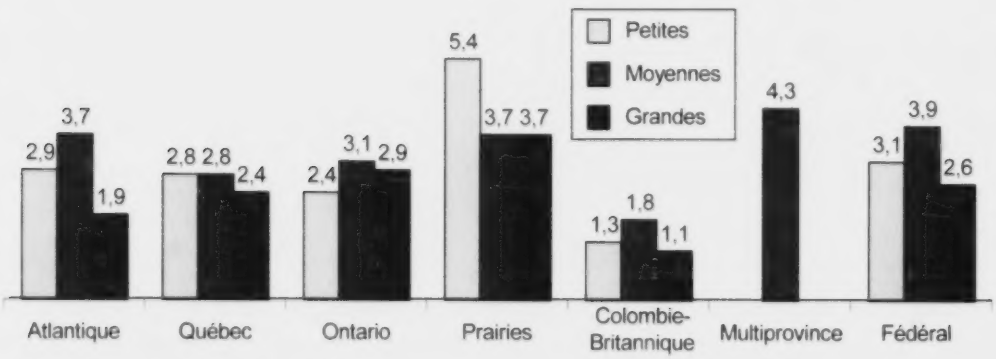
Règlements salariaux moyens, selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par secteurs public et privé



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique G

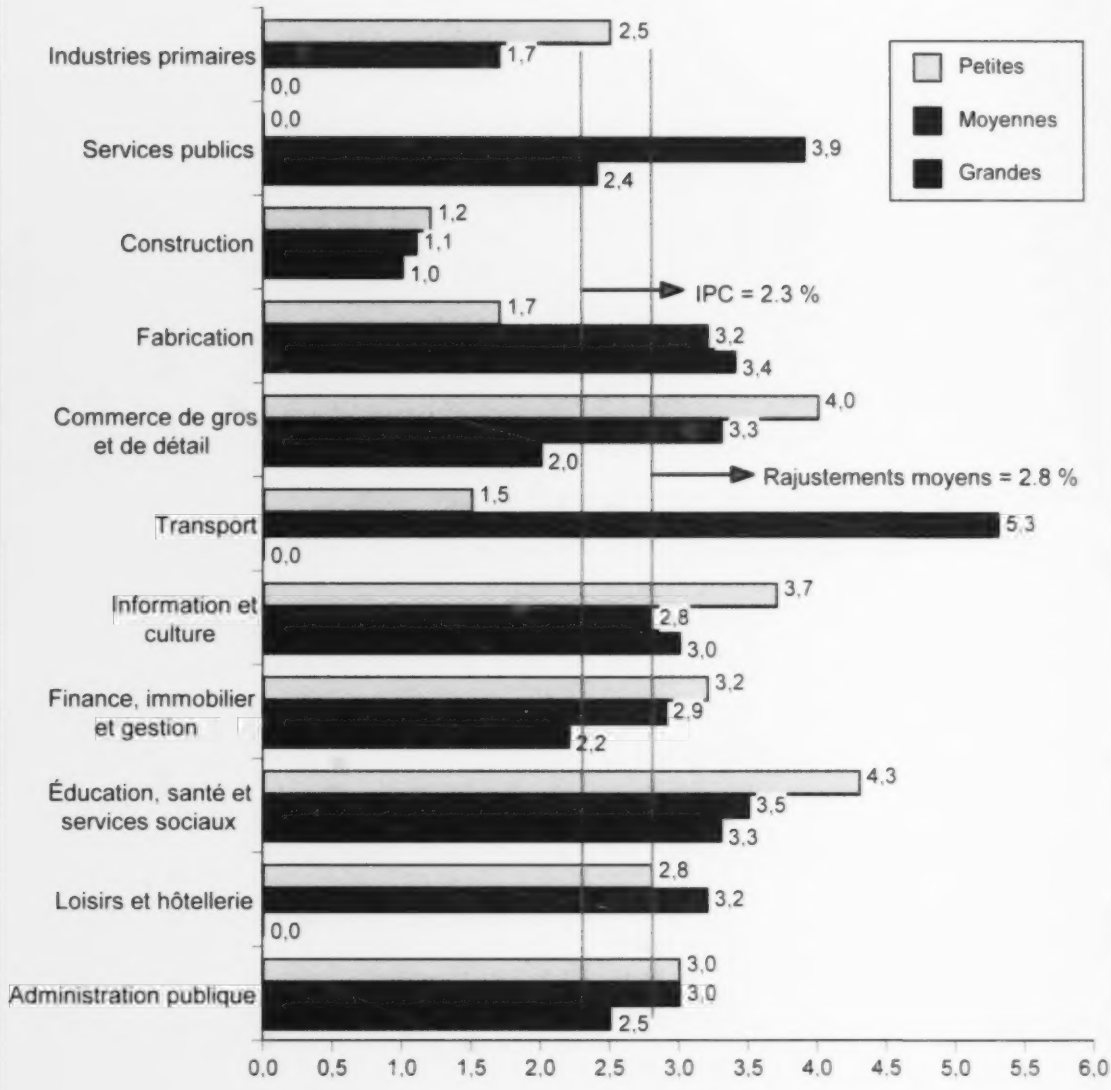
Règlements salariaux moyens, selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique H

Rajustements salariaux moyens selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par industrie



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

PRÉVISIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE – 2003

En décembre de chaque année, la Direction de l'information sur les milieux de travail mène un exercice de « prévision » pour pouvoir évaluer l'effet des salaires découlant des négociations collectives pour l'année qui s'ensuit.

Les données prévisionnelles sont élaborées à partir d'une expertise interne et externe et les prévisions individuelles sont agrégées et pondérées en fonction du nombre d'employés assujettis aux grandes conventions (visant plus de 500 employés) susceptibles d'être réglées en 2003.

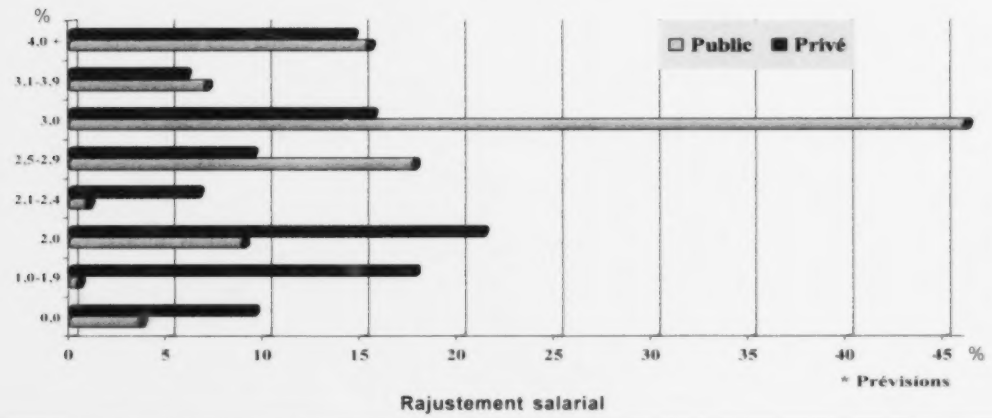
Points saillants prévus en 2003

Prévision du rajustement global	2,8%	Nombre de conventions signées	426
• Secteur privé	2,3%	Nombre d'employés visés	690 500
• Secteur public	3,0%	Indice des prix à la consommation	2,0 %

Prévisions du rajustement salarial selon l'industrie

Industries primaires	1,7%	Information et culture	2,3%
Services publics	3,1%	Finance, immobilier et gestion	1,7%
Construction	3,9%	Éducation, santé et services sociaux	3,2%
Fabrication	2,0%	Loisirs et hôtellerie	2,4%
Commerce de gros et de détail	1,4%	Administration publique	2,9%
Transport	2,7%		
		Ensemble des industries	**2,8%**

Répartition des employés selon l'importance du rajustement salarial – 2003*



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Prévisions d'autres sources

Cabinets	*Prévisions du rajustement salarial*	
Le Conference Board du Canada[1]	Syndiqués 2,7 %	- -
Groupe Conseil Aon[2]	- -	Base horaire des syndiqués selon le secteur d'activité 2,0 % à 2,7 %
Hewitt & Gestion conseil LORAN[2]	Syndiqués 2,9 %	Syndiqués selon la région 2,8 % à 3,8 %
Morneau Sobeco[2]	Personnel horaire syndiqué 2,6 %	Personnel horaire non syndiqué 2,9 %
Société-conseil Mercer[2]	Production horaire 2,2 % à 2,0 %	- -
Towers Perrin[2]	Salariés (non syndiqués) 3,4 %	Moyenne 3,3 %
Watson Wyatt[2]	Employés à salaire horaire (budget) 3,2 %	Personnel de bureau (échelle) 3,4 %
Institut de la statistique du Québec[2]	Syndiqués 2,3 %	Syndiqués Administration publique 2,0 %

[1] Le Conference Board du Canada, *Compensation Planning Outlook 2003: Real Wage Gains Expected*, Fall 2002.

[2] Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agrées du Québec. *Les prévisions salariales 2003*, Portail-RHRI 2002

Calendriers des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation

À paraître bientôt, le Calendrier 2003 des ***PRINCIPALES et des PETITES*** *unités de négociation*

Le Calendrier 2002 des principales unités de négociation est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU TROISIÈME TRIMESTRE 2002

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Industries primaires (2 conventions)	**1 730**	**1,7**	**1,6**	**36**	
Falconbridge Limited, Kidd Metallurgical Division, employés de fonderie et de raffinerie, Timmins, Ont.	680	2,2*	2,0	36	2005-09-30
Inco Limited, mineurs, Thompson, Man.	1 050	1,4*	1,3	36	2005-09-15
Services publics (2 conventions)	**3 410**	**2,8**	**3,2**	**24**	
Epcor Utilities Inc., ouvriers des services publics, Edmonton, Alb.	610	4,0	4,0	24	2003-12-29
Hydro-Québec, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Qc	2 800	2,5	3,0	24	2003-12-31
Construction (10 conventions)	**22 560**	**1,1**	**-0,1**	**48**	
Boilermaker Contractors' Association of British Columbia, chaudronniers, à l'échelle de la province, C.-B.	1 260	1,3	-1,5	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, briqueteurs, à l'échelle de la province, C.-B.	510	1,5	0,9	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, charpentiers, à l'échelle de la province, C.-B.	5 960	1,0	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, électriciens, à l'échelle de la province, C.-B.	1 500	1,5	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, manoeuvres, à l'échelle de la province, C.-B.	4 700	0,9	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, opérateurs de machines lourdes, à l'échelle de la province, C.-B.	2 300	1,1	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, peintres, à l'échelle de la province, C.-B.	1 500	0,5	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, C.-B.	2 500	1,3	-0,5	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, sidérurgistes, à l'échelle de la province, C.-B.	1 750	1,3	0,0	48	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of British Columbia, plâtriers, à l'échelle de la province, C.-B.	580	0,4	0,0	48	2004-04-30
Fabrication (13 conventions)	**28 950**	**3,4**	**3,0**	**39**	
Babcock & Wilcox Canada, employés d'usine et préposés à l'entretien, Cambridge, Ont.	500	3,0	3,0	36	2005-08-31
Boeing Canada Technology Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Winnipeg, Man.	700	5,0*	5,8	36	2005-07-10
Bombardier Transportation, Mass Transit-North America, employés de production, Thunder Bay, Ont.	700	4,0*	1,7	36	2005-05-31
General Motors du Canada limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, London, Ont.	1 460	4,0*	3,6	36	2005-09-20
General Motors du Canada limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Oshawa, Ont.	9 980	4,0*	3,6	36	2005-09-20

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Fabrication (suite)					
General Motors du Canada limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, St. Catharines, Ont.	4 730	4,0*	3,6	36	2005-09-20
General Motors du Canada limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor, Ont.	1 700	4,0*	3,6	36	2005-09-20
Manufacturier de Bas Iris inc., employés de production, Montréal, Qc	2 000	3,0	2,6	48	2006-02-21
Navistar International Corporation Canada, employés de production, Chatham, Ont.	600	0,9*	0,3	24	2004-05-31
NorskeCanada Limited, employés de moulin, Campbell River, C.-B.	550	2,2	2,5	60	2008-04-30
Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Kitimat, C.-B.	1 320	2,6*	3,0	36	2005-07-23
Stelco Inc., employés de production, Hamilton, Ont.	4 000	1,6*	1,2	48	2006-07-31
Western Glove Works Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Winnipeg, Man.	710	1,7	0,0	48	2005-08-17
Commerce de gros et de détail (5 conventions)	**14 270**	**2,2**	**1,9**	**49,6**	
Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc., employés de garage, Montréal, Qc	850	2,2	2,0	36	2005-07-15
Calgary Co-operative Association Limited, commis de détail, Calgary, Alb.	3 000	2,3	0,0	36	2004-07-17
Finning (Canada) Division of Finning International Inc., camionneurs, à l'échelle de la province, Alb.	1 020	4,3	5,0	36	2005-04-30
Fortino's Supermarket Ltd., commis de détail, Hamilton, Ont.	4 200	2,1	2,5	60	2007-06-12
No Frills Franchise Stores, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	5 200	1,8	1,8	54	2007-01-09
Transport (1 convention)	**1 100**	**5,4**	**11,6**	**36**	
Gouvernement du Canada, techniciens en électronique, à l'échelle du Canada	1 100	5,4	11,6	36	2004-08-31
Information et culture (4 conventions)	**7 070**	**3,0**	**2,9**	**31,9**	
Pacific Newspapers Group Inc., division de Southam Inc., employés de la presse écrite, Vancouver, C.-B.	1 020	2,6	2,5	36	2004-11-30
Société Radio-Canada, employés de radiodiffusion-télévision, à l'échelle du Canada	2 860	3,0	3,0	28	2004-03-31
Société Radio-Canada, employés des services administratifs, à l'échelle du Canada	690	3,1	3,0	27	2004-03-31
Toronto Public Library Board, bibliothécaires, Toronto, Ont.	2 500	3,0	3,0	36	2004-12-31
Finance, immobiliers et gestion (2 conventions)	**8 720**	**2,3**	**2,2**	**59**	
Agence de sécurité et d'investigation de l'est du Québec inc. et Conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec inc., agents de sécurité, à l'échelle de la province, Qc	8 020	2,3	2,1	60	2007-06-30
Brink's Canada Limited, employés des services de camions blindés, à l'échelle de la province, Ont.	700	3,0	2,7	48	2006-08-27

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (24 conventions)	**55 530**	**3,5**	**3,9**	**29**	
Canadian Blood Services Centres, services de santé non-professionnels, London, Ont.	850	3,0	4,0	48	2005-03-31
Catholic District School Board of Eastern Ontario, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Smiths Falls, Ont.	850	2,9	3,0	24	2004-08-31
Chinook's Edge School Division No. 73, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	640	6,8	10,2	24	2003-08-31
Community Health Services. Canadian Red Cross Society, services de santé non-professionnels, comté d'Essex, Ont.	3 500	2,0	2,0	36	2005-03-31
Conseil des écoles catholiques romaines séparées de Calgary district n° 1, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Calgary, Alb.	2 640	6,8	10,2	24	2003-08-31
Deer Lodge Centre Inc., employés non médicaux, Winnipeg, Man.	500	3,1	3,0	26	2004-05-31
Gouvernement de la Colombie-Britannique, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, C.-B.	1 020	5,4*	7,2	36	2004-12-31
Gouvernement de la Saskatchewan, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, Sask.	12 400	3,9	4,9	24	2004-08-31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, employés paramédicaux techniques, à l'échelle de la province, N.-B.	1 290	3,2	3,5	48	2004-12-31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, N.-B.	800	3,1	3,6	48	2004-12-31
Halton Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Burlington, Ont.	950	3,8	5,1	24	2004-08-31
Lambton Kent District School Board, concierges, Sarnia, Ont.	630	2,5	2,5	28	2004-12-31
London Health Sciences Centre, services de santé non-professionnels, London, Ont.	1 000	2,8	2,5	36	2004-10-10
Niagara Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Welland, Ont.	510	2,2	1,8	24	2004-08-31
Nova Scotia Association of Health Organizations, services de santé non-professionnels, à l'échelle de la province, N.-É.	3 000	2,0	2,0	36	2004-03-31
Post-Secondary Employers' Association, employés de soutien, à l'échelle de la province, C.-B.	3 050	1,9	2,4	15	2002-06-30
Regional Health Authorities of Manitoba, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Man.	11 000	3,0	3,0	26	2004-06-30
Regional Health Authorities of Prince Edward Island, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	1 030	6,0	6,0	36	2005-03-31
University of Western Ontario, chargés de cours, London, Ont.	1 200	2,2	2,2	24	2004-08-31
Université York, commis et employés de bureau, Toronto, Ont.	1 250	3,0	3,0	36	2005-07-31
Université de Dalhousie, employés de soutien, Halifax, N.-É.	790	2,4	2,0	36	2004-06-30
Université de l'Alberta, employés des services administratifs et de soutien, Edmonton, Alb.	4 300	3,9	4,0	37	2005-04-30
Université de l'Alberta, professeurs, Edmonton, Alb.	1 800	4,5	4,0	36	2005-06-30
Waterloo Region District School Board, employés de soutien, Kitchener, Ont.	530	2,4	2,4	12	2002-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Loisirs et hôtellerie (7 conventions)	**4 280**	**3,3**	**3,3**	**41,8**	
Corporation hôtelière Canadian Pacifique (Hôtel Empress), employés d'hôtels et de restaurants, Victoria, C.-B.	500	2,9	2,8	36	2005-08-31
Corporation hôtelière Canadian Pacifique/Hôtel Legacy (Reine Élizabeth), employés d'hôtels et de restaurants, Montréal, Qc	680	3,7	3,4	36	2005-06-30
Corporation hôtelière Canadian Pacifique (Hôtel Vancouver) employés d'hôtels et de restaurants, Vancouver, C.-B.	510	2,7	2,5	36	2005-07-31
Delta Chelsea Hotel, employés d'hôtels et de restaurants, Toronto, Ont.	590	3,8	4,2	48	2006-01-31
Legacy Hotels Corporation (Royal York Hotel), employés d'hôtels et de restaurants, Toronto, Ont.	800	2,8	3,0	40	2005-07-15
Sheraton Centre Hotel & Towers, employés d'hôtels et de restaurants, Toronto, Ont.	700	3,8	4,2	48	2006-01-31
Westin Harbour Castle, employés d'hôtels et de restaurants, Toronto, Ont.	500	3,0	3,0	48	2006-05-31
Administration publique (15 conventions)	**34 850**	**2,7**	**3,0**	**32,5**	
Agence Parcs Canada, employés des services administratifs et programmation, à l'échelle du Canada	4 780	2,6	3,2	39	2003-08-04
Agence des douanes et du revenu du Canada, vérificateurs, à l'échelle du Canada	10 000	2,6	2,8	30	2003-12-21
British Columbia Buildings Corporation, préposés à l'entretien des bâtiments, à l'échelle de la province, C.-B.	650	0,0	0,0	36	2005-04-30
Commission des accidents de travail de la Colombie-Britannique, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, C.-B.	2 400	0,7	2,0	36	2005-03-31
Conseil des commissaires de police de Toronto, agents de police, Toronto, Ont.	5 000	3,5	3,5	36	2004-12-31
Conseil des commissaires de police de Toronto, commis et employés de bureau, Toronto, Ont.	900	3,5	3,5	36	2004-12-31
Conseil des commissaires de police du Toronto, cadets de police, Toronto, Ont.	1 000	3,5	3,5	36	2004-12-31
Gouvernement de l'Ontario, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	2 000	3,5	3,5	12	2002-12-31
Gouvernement du Canada, agents du service extérieur, Canada et à l'étranger	1 030	3,8	5,1	24	2003-06-30
Hamilton Police Services, agents de police, Hamilton, Ont.	990	3,0	2,9	36	2002-12-31
Municipalité régionale de Niagara, commis et employés de bureau, région de Niagara, Ont.	710	3,0	3,0	36	2004-12-31
Municipalité régionale de Waterloo, commis et employés de bureau, Waterloo, Ont.	710	3,6	4,0	30	2004-06-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Ville de Prince George, employés d'extérieur, Prince George, C.-B.	500	2,3	2,0	36	2004-12-31
Ville de Winnipeg, pompiers, Winnipeg, Man.	880	3,5	4,0	24	2003-12-26
Workplace Safety and Insurance Board, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Ont.	3 300	2,1	2,2	36	2005-03-31
Conventions avec clause IVC (12 conventions)	**27 940**	**3,5***	**3,2**	**37,5**	
Conventions sans clause IVC (73 conventions)	**154 530**	**2,7**	**2,8**	**37,0**	
Toutes les conventions (85 conventions)	**182 470**	**2,8**	**2,8**	**37,1**	

* Convention prévoyant des paiements dindemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à <http://drhc.gc.ca/travail/nego>.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, qui a été conçue et est tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Web : http://drhc.gc.ca/travail/nego

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1982	319	14.6	865.1	10.4	189	25.2	282.2	9.5	508	17.2	1 147.3	10.2
1983	458	19.6	1 241.6	4.6	200	25.0	302.8	5.5	658	20.6	1 544.3	4.8
1984	276	17.0	635.2	3.9	283	26.1	521.0	3.2	559	21.1	1 156.2	3.6
1985	316	21.7	566.8	3.8	200	30.1	271.8	3.3	516	24.5	838.6	3.7
1986	321	25.3	709.2	3.6	232	26.0	412.2	3.0	553	25.6	1 121.5	3.4
1987	270	29.4	824.3	4.1	208	31.4	287.0	3.8	478	29.9	1 111.3	4.0
1988	301	24.0	698.6	4.0	241	27.2	484.1	5.0	542	25.3	1 182.7	4.4
1989	294	30.0	736.0	5.2	159	28.6	265.8	5.2	453	29.6	1 001.8	5.2
1990	283	27.4	677.8	5.6	224	29.7	468.5	5.7	507	28.4	1 146.4	5.6
1991	365	16.0	1 121.7	3.4	182	29.2	224.0	4.4	547	18.2	1 345.6	3.6
1992	301	21.7	975.9	2.0	195	32.2	330.9	2.6	496	24.3	1 306.8	2.1
1993	347	23.4	1 012.0	0.6	171	25.2	400.5	0.8	518	23.9	1 412.5	0.7
1994	299	26.5	719.8	-0.0	135	34.5	222.8	1.2	434	28.4	942.6	0.3
1995	215	31.5	629.6	0.6	186	35.9	278.4	1.4	401	32.8	908.0	0.9
1996	212	31.7	564.3	0.5	166	34.7	246.1	1.7	378	32.6	810.4	0.9
1997	220	30.3	370.3	1.1	159	38.1	321.9	1.8	379	33.9	692.2	1.5
1998	221	31.1	646.3	1.6	191	33.7	295.5	1.8	412	31.9	941.8	1.7
1999	219	35.0	510.6	1.9	160	38.3	317.6	2.7	379	36.2	828.1	2.2
2000	303	33.6	918.0	2.5	103	42.1	163.3	2.4	406	34.9	1 081.3	2.5
2001	258	31.9	690.4	3.2	163	36.3	293.0	3.0	421	33.2	983.4	3.1
2002 *	197	25.2	684.0	2.8	80	42.5	157.3	2.4	277	28.4	841.3	2.7
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1999 I	79	32.5	192.9	1.3	32	37.5	59.0	2.2	111	33.7	251.9	1.5
II	72	37.4	208.5	2.4	54	40.8	64.0	2.5	126	38.2	272.4	2.4
III	33	36.9	50.0	2.3	42	37.3	127.1	2.4	75	37.2	177.1	2.4
IV	35	33.3	59.3	2.2	32	38.3	67.5	3.8	67	35.9	126.7	3.1
2000 I	122	39.9	497.4	2.3	30	30.5	39.2	3.0	152	39.2	536.6	2.4
II	58	21.3	208.4	2.5	29	41.1	34.3	2.6	87	24.1	242.7	2.5
III	44	33.5	79.6	2.6	20	52.2	58.8	1.9	64	41.4	138.4	2.3
IV	79	29.3	132.5	3.0	24	38.6	31.0	2.3	103	31.1	163.6	2.9
2001 I	59	29.7	144.3	3.8	20	35.9	34.1	2.4	79	30.8	178.4	3.5
II	86	30.9	200.8	2.7	69	35.6	113.4	3.0	157	32.6	314.2	2.8
III	58	31.2	129.0	3.5	43	35.8	114.5	3.2	101	33.4	243.5	3.4
IV	53	34.9	216.3	3.1	31	41.2	31.0	2.4	84	35.7	247.3	3.0
2002 I	47	34.4	177.2	3.1	16	38.6	30.0	2.0	63	35.0	207.2	2.9
II	105	19.9	405.9	2.7	24	39.6	45.7	2.5	129	21.9	451.6	2.6
III	45	30.3	100.9	3.2	40	45.5	81.5	2.4	85	37.1	182.5	2.8
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Conv - Nombre de conventions
Dur - Durée moyenne de la convention
Trav - Nombre de travailleurs
Rajust - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001	2002		
				4	1	2	3
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2.2	2.5	3.1	3.0	2.9	2.6	2.8
Atlantique	2.0	2.6	3.9	3.6	5.7	3.9	3.0
Terre-Neuve-et-Labrador	1.7	3.3	5.0	5.1	7.5	6.0	-
Île-du-Prince-Édouard	2.7	2.2	3.1	3.3	-	3.2	6.0
Nouvelle-Écosse	2.1	2.2	3.7	3.7	2.5	2.3	2.1
Nouveau-Brunswick	2.4	2.8	3.4	3.6	3.1	2.3	3.2
Québec	1.7	2.4	2.8	3.2	2.5	2.1	2.5
Ontario	2.2	2.6	2.9	2.6	2.7	2.8	3.0
Prairies	3.0	3.8	4.2	3.6	3.7	5.5	3.7
Manitoba	2.5	2.6	2.4	3.0	2.8	5.4	3.0
Saskatchewan	2.0	3.5	2.9	3.0	3.6	4.7	3.9
Alberta	4.0	4.5	5.1	4.4	6.8	6.1	4.4
Colombie-Britannique	0.8	1.6	2.7	2.3	2.5	1.0	1.4
Territoires	1.9	2.9	3.1	-	-	3.0	-
Multiprovince	2.8	2.4	3.2	4.0	-	-	4.3
Fédéral	2.8	2.2	3.0	2.8	2.8	2.8	2.9
Secteur public							
CANADA	1.9	2.5	3.2	3.1	3.1	2.7	3.2
Atlantique	1.8	2.9	4.0	3.7	5.7	4.1	3.0
Terre-Neuve-et-Labrador	1.3	5.3	5.0	5.1	7.5	7.1	-
Île-du-Prince-Édouard	2.9	2.2	3.1	3.3	-	3.2	6.0
Nouvelle-Écosse	2.3	2.2	3.8	-	2.5	2.3	2.1
Nouveau-Brunswick	3.1	3.5	3.5	3.7	3.1	2.4	3.2
Québec	1.9	2.3	2.7	5.0	2.6	2.0	2.5
Ontario	1.5	2.7	3.0	2.7	2.8	2.8	2.9
Prairies	2.9	3.8	4.1	3.7	4.2	6.1	3.9
Manitoba	2.4	2.5	2.4	3.0	3.1	6.4	3.0
Saskatchewan	2.2	3.6	2.9	3.0	4.2	5.3	3.9
Alberta	3.8	4.5	4.9	4.4	6.8	6.1	5.0
Colombie-Britannique	0.7	1.3	2.7	2.5	2.5	0.2	1.9
Territoires	1.9	2.9	3.1	-	-	3.0	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2.8	2.2	3.1	2.8	2.9	2.9	2.9
Secteur privé							
CANADA	2.7	2.4	3.0	2.4	2.0	2.5	2.4
Atlantique	2.2	1.7	3.3	3.5	-	2.7	-
Terre-Neuve-et-Labrador	2.4	2.0	-	-	-	3.0	-
Île-du-Prince-Édouard	2.3	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1.9	1.7	3.3	3.7	-	-	-
Nouveau-Brunswick	2.3	1.4	3.0	3.0	-	2.0	-
Québec	1.6	3.2	2.8	2.0	2.4	3.3	2.5
Ontario	3.6	2.3	2.8	2.2	1.9	2.5	3.1
Prairies	3.7	3.9	4.8	2.5	1.7	0.6	2.4
Manitoba	2.9	3.3	2.5	-	1.7	0.0	2.5
Saskatchewan	0.8	2.0	2.9	2.9	1.6	1.6	-
Alberta	5.0	5.0	5.5	1.6	-	-	2.3
Colombie-Britannique	1.2	2.0	1.7	1.5	-	1.9	1.3
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2.8	2.4	3.2	4.0	-	-	4.3
Fédéral	2.8	2.2	2.6	2.3	2.1	2.8	3.0

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000		2001	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	379	828.1	406	1 081.3	421	983.4
Atlantique	22	20.0	19	28.5	33	62.9
Terre-Neuve-et-Labrador	8	9.7	4	5.0	7	16.1
Île-du-Prince-Édouard	3	2.2	2	1.3	5	6.7
Nouvelle-Écosse	6	3.9	4	11.7	15	19.4
Nouveau-Brunswick	5	4.3	9	10.4	6	20.6
Québec	39	115.1	96	345.9	42	110.6
Ontario	176	320.1	150	286.9	180	309.2
Prairies	68	141.4	62	109.3	76	147.8
Manitoba	18	38.7	20	29.7	16	12.8
Saskatchewan	14	41.1	4	14.3	14	41.9
Alberta	36	61.6	38	65.2	46	93.1
Colombie-Britannique	26	73.1	38	67.7	33	165.6
Territoires	2	4.6	3	5.6	2	2.0
Multiprovince	3	2.2	3	2.8	8	13.8
Fédéral	43	151.6	35	234.7	47	171.7
Secteur public						
CANADA	219	510.6	303	918.0	258	690.4
Atlantique	10	10.7	10	20.6	25	55.5
Terre-Neuve-et-Labrador	4	6.6	3	2.0	7	16.1
Île-du-Prince-Édouard	2	1.5	2	1.3	5	6.7
Nouvelle-Écosse	3	2.1	2	10.6	8	13.3
Nouveau-Brunswick	1	0.6	3	6.7	5	19.4
Québec	12	25.8	76	322.0	18	25.8
Ontario	117	216.0	105	212.6	108	187.0
Prairies	48	119.3	58	106.0	55	118.1
Manitoba	13	34.2	19	28.6	9	7.2
Saskatchewan	10	36.7	3	13.8	12	40.6
Alberta	25	48.5	36	63.7	34	70.3
Colombie-Britannique	13	57.6	29	41.6	24	157.6
Territoires	2	4.6	3	5.6	2	2.0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	17	76.5	22	209.5	26	144.4
Secteur privé						
CANADA	160	317.6	103	163.3	163	293.0
Atlantique	12	9.3	9	7.8	8	7.3
Terre-Neuve-et-Labrador	4	3.1	1	3.0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0.7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	1.8	2	1.1	7	6.1
Nouveau-Brunswick	4	3.7	6	3.7	1	1.2
Québec	27	89.3	20	23.8	24	84.7
Ontario	59	104.1	45	74.3	72	122.2
Prairies	20	22.1	4	3.2	21	29.7
Manitoba	5	4.6	1	1.1	7	5.7
Saskatchewan	4	4.4	1	0.6	2	1.2
Alberta	11	13.1	2	1.5	12	22.8
Colombie-Britannique	13	15.5	9	26.0	9	7.9
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2.2	3	2.8	8	13.8
Fédéral	26	75.1	13	25.2	21	27.3

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2001		2002					
	4		1		2		3	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	84	247.3	63	207.2	129	451.6	85	182.5
Atlantique	9	15.9	4	13.0	10	22.1	5	6.9
Terre-Neuve-et-Labrador	1	0.7	1	8.0	4	9.2	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	2.3	-	-	1	0.6	1	1.0
Nouvelle-Écosse	4	3.5	2	1.7	2	8.1	2	3.8
Nouveau-Brunswick	3	9.4	1	3.3	3	4.2	2	2.1
Québec	9	9.5	8	10.8	55	266.9	5	14.4
Ontario	22	52.6	23	79.5	34	84.8	34	64.7
Prairies	22	50.3	16	14.8	15	45.8	13	40.2
Manitoba	2	1.8	9	8.1	6	19.5	6	14.8
Saskatchewan	5	24.3	3	4.1	3	10.4	1	12.4
Alberta	15	24.3	4	2.5	6	15.9	6	13.0
Colombie-Britannique	5	10.4	4	47.6	6	9.6	20	34.1
Territoires	-	-	-	-	1	3.2	-	-
Multiprovince	1	0.9	-	-	-	-	1	1.0
Fédéral	16	107.6	8	41.5	8	19.3	7	21.2
Secteur public								
CANADA	53	216.3	47	177.2	105	405.9	45	100.9
Atlantique	4	11.2	4	13.0	8	18.6	5	6.9
Terre-Neuve-et-Labrador	1	0.7	1	8.0	3	6.7	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	2.3	-	-	1	0.6	1	1.0
Nouvelle-Écosse	-	-	2	1.7	2	8.1	2	3.8
Nouveau-Brunswick	2	8.2	1	3.3	2	3.2	2	2.1
Québec	3	3.6	4	4.2	50	256.4	1	2.8
Ontario	14	43.7	17	63.5	26	78.8	19	28.4
Prairies	19	48.5	13	12.0	13	40.9	9	34.8
Manitoba	2	1.8	7	6.3	5	16.4	3	12.4
Saskatchewan	3	23.1	2	3.2	2	8.7	1	12.4
Alberta	14	23.7	4	2.5	6	15.9	5	10.0
Colombie-Britannique	2	7.4	4	47.6	3	4.9	5	7.6
Territoires	-	-	-	-	1	3.2	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	11	101.9	5	37.0	4	3.1	6	20.5
Secteur privé								
CANADA	31	31.0	16	30.0	24	45.7	40	81.5
Atlantique	5	4.7	-	-	2	3.5	-	-
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	1	2.5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4	3.5	-	-	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1	1.2	-	-	1	1.0	-	-
Québec	6	5.9	4	6.7	5	10.6	4	11.6
Ontario	8	8.9	6	16.0	8	6.0	15	36.3
Prairies	3	1.8	3	2.8	2	4.9	4	5.5
Manitoba	-	-	2	1.8	1	3.2	3	2.5
Saskatchewan	2	1.2	1	1.0	1	1.8	-	-
Alberta	1	0.6	-	-	-	-	1	3.0
Colombie-Britannique	3	3.0	-	-	3	4.6	15	26.5
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	1	0.9	-	-	-	-	1	1.0
Fédéral	5	5.7	3	4.6	4	16.1	1	0.7

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv	Dur (en mois)	Trav ('000)	Rajust (en %)	Conv	Dur (en mois)	Trav ('000)	Rajust (en %)	Conv	Dur (en mois)	Trav ('000)	Rajust (en %)
Industries primaires												
1999	4	47.8	2.9	1.8	4	45.2	3.8	2.5	8	46.3	6.7	2.2
2000	1	40.0	0.5	2.0	3	36.0	4.9	1.8	4	36.4	5.5	1.8
2001	4	40.9	3.3	3.1	2	45.5	3.1	2.0	6	43.1	6.4	2.6
2001 IV	2	36.0	1.2	2.3	-	-	-	-	2	36.0	1.2	2.3
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	1	48.0	0.6	1.5	-	-	-	-	1	48.0	0.6	1.5
III	-	-	-	-	2	36.0	1.7	1.7	2	36.0	1.7	1.7
Services publics												
1999	14	50.8	30.1	1.9	2	24.0	1.6	2.4	16	49.5	31.7	1.9
2000	14	24.5	25.1	3.5	-	-	-	-	14	24.5	25.1	3.5
2001	10	26.4	12.5	2.6	4	47.0	9.8	2.3	14	35.5	22.3	2.5
2001 IV	3	28.3	2.7	2.7	2	51.0	8.3	2.3	5	45.5	11.0	2.4
2002 I	3	19.1	6.1	3.3	-	-	-	-	3	19.1	6.1	3.3
II	5	40.1	6.4	0.7	-	-	-	-	5	40.1	6.4	0.7
III	2	24.0	3.4	2.8	-	-	-	-	2	24.0	3.4	2.8
Construction												
1999	22	35.8	99.1	1.9	-	-	-	-	22	35.8	99.1	1.9
2000	7	25.2	8.9	3.6	1	48.0	0.5	2.7	8	26.4	9.4	3.6
2001	61	34.7	190.8	3.2	3	60.0	2.5	3.5	64	35.0	193.3	3.2
2001 IV	3	31.0	2.9	3.3	3	60.0	2.5	3.5	6	44.4	5.4	3.4
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	10	48.0	22.6	1.1	-	-	-	-	10	48.0	22.6	1.1
Fabrication												
1999	44	51.8	32.8	1.9	31	35.4	72.8	4.3	75	40.5	105.6	3.6
2000	36	33.5	47.4	2.2	17	35.8	21.7	3.5	53	34.2	69.0	2.6
2001	23	46.4	18.7	2.3	27	36.2	26.3	2.6	50	40.4	44.9	2.5
2001 IV	6	62.9	4.4	2.3	7	36.1	9.6	2.0	13	44.4	14.0	2.1
2002 I	7	36.9	10.2	2.7	-	-	-	-	7	36.9	10.2	2.7
II	8	40.6	14.6	3.1	4	36.0	2.8	2.8	12	39.9	17.4	3.0
III	4	48.2	3.8	2.7	9	37.6	25.2	3.5	13	39.0	29.0	3.4
Commerce de gros et de détail												
1999	9	31.0	10.7	1.6	1	36.0	5.2	0.6	10	32.7	15.9	1.3
2000	12	53.8	33.0	1.9	2	71.4	10.6	1.0	14	58.1	43.6	1.7
2001	6	48.5	4.8	1.6	-	-	-	-	6	48.5	4.8	1.6
2001 IV	1	36.0	1.0	1.3	-	-	-	-	1	36.0	1.0	1.3
2002 I	3	40.9	9.0	1.6	1	36.0	5.2	1.4	4	39.1	14.2	1.6
II	6	39.7	12.1	2.2	-	-	-	-	6	39.7	12.1	2.2
III	5	49.6	14.3	2.2	-	-	-	-	5	49.6	14.3	2.2
Transport												
1999	19	37.9	47.2	2.9	4	43.0	12.8	2.3	23	39.0	60.0	2.8
2000	14	39.0	41.1	2.7	5	34.3	53.6	2.1	19	36.3	94.7	2.4
2001	24	34.2	32.1	2.8	3	46.8	4.9	3.3	27	35.8	37.0	2.9
2001 IV	4	33.2	3.7	2.0	-	-	-	-	4	33.2	3.7	2.0
2002 I	3	38.8	4.5	2.0	2	37.7	3.5	2.9	5	38.3	8.0	2.4
II	3	36.0	10.8	2.7	-	-	-	-	3	36.0	10.8	2.7
III	1	36.0	1.1	5.4	-	-	-	-	1	36.0	1.1	5.4

Conv - Nombre de conventions
Dur - Durée moyenne de la convention
Trav - Nombre de travailleurs
Rajust - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

		Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
		Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture													
1999		14	32.5	34.8	2.5	4	56.7	11.2	2.4	18	38.4	46.0	2.5
2000		8	39.4	10.3	2.9	-	-	-	-	8	39.4	10.3	2.9
2001		6	34.5	8.9	3.2	1	60.0	1.1	2.8	7	37.4	10.1	3.2
2001	IV	3	32.1	4.3	2.9	-	-	-	-	3	32.1	4.3	2.9
2002	I	1	36.0	1.0	3.0	-	-	-	-	1	36.0	1.0	3.0
	II	2	35.7	13.5	3.1	1	36.0	0.9	1.7	3	35.7	14.4	3.0
	III	4	31.9	7.1	3.0	-	-	-	-	4	31.9	7.1	3.0
Finance, immobilier et gestion													
1999		4	34.5	2.9	2.8	-	-	-	-	4	34.5	2.9	2.8
2000		7	35.4	12.0	1.7	1	36.0	1.1	2.8	8	35.4	13.1	1.8
2001		12	37.1	14.6	2.2	-	-	-	-	12	37.1	14.6	2.2
2001	IV	1	36.0	1.4	1.4	-	-	-	-	1	36.0	1.4	1.4
2002	I	1	60.0	0.5	2.0	-	-	-	-	1	60.0	0.5	2.0
	II	1	24.0	0.8	0.0	-	-	-	-	1	24.0	0.8	0.0
	III	2	59.0	8.7	2.3	-	-	-	-	2	59.0	8.7	2.3
Éducation, santé et services sociaux													
1999		140	36.4	301.9	1.8	-	-	-	-	140	36.4	301.9	1.8
2000		201	38.2	503.6	2.6	1	36.0	0.9	4.7	202	38.2	504.5	2.6
2001		164	28.7	301.8	3.5	5	36.8	101.3	2.8	169	30.7	403.1	3.3
2001	IV	29	34.6	83.5	3.1	-	-	-	-	29	34.6	83.5	3.1
2002	I	32	34.4	119.7	3.1	-	-	-	-	32	34.4	119.7	3.1
	II	79	16.1	270.6	2.8	1	36.0	0.9	2.1	80	16.2	271.5	2.8
	III	23	28.9	54.5	3.4	1	36.0	1.0	5.4	24	29.0	55.5	3.5
Loisirs et hôtellerie													
1999		14	33.6	13.3	2.6	-	-	-	-	14	33.6	13.3	2.6
2000		6	46.2	7.7	3.0	-	-	-	-	6	46.2	7.7	3.0
2001		4	36.0	6.4	4.0	-	-	-	-	4	36.0	6.4	4.0
2001	IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2002	I	-	-	-	-	1	36.0	0.6	2.2	1	36.0	0.6	2.2
	II	2	46.5	4.0	1.9	-	-	-	-	2	46.5	4.0	1.9
	III	7	41.8	4.3	3.3	-	-	-	-	7	41.8	4.3	3.3
Administration publique													
1999		47	28.5	143.2	2.2	2	36.0	1.8	2.1	49	28.6	145.0	2.2
2000		69	25.9	293.2	2.3	1	36.0	5.3	2.4	70	26.1	298.5	2.3
2001		56	32.5	204.0	3.1	6	36.0	36.5	2.7	62	33.1	240.6	3.0
2001	IV	19	34.2	120.8	3.1	1	48.0	0.9	2.1	20	34.3	121.7	3.1
2002	I	7	36.2	44.8	2.8	2	36.0	2.2	2.6	9	36.2	47.0	2.8
	II	16	25.6	113.6	2.4	-	-	-	-	16	25.6	113.6	2.4
	III	15	32.5	34.9	2.7	-	-	-	-	15	32.5	34.9	2.7

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001		2002	
				4	1	2	3
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2.2	2.5	3.1	3.0	2.9	2.6	2.8
Nombre de conventions	379	406	421	84	63	129	85
Nombre de travailleurs ('000)	828.1	1 081.3	983.4	247.3	207.2	451.6	182.5
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2.7	2.4	3.0	2.4	2.0	2.5	2.4
Nombre de conventions	160	103	163	31	16	24	40
Nombre de travailleurs ('000)	317.6	163.3	293.0	31.0	30.0	45.7	81.5
Secteur public							
Rajustements salariaux	1.9	2.5	3.2	3.1	3.1	2.7	3.2
Nombre de conventions	219	303	258	53	47	105	45
Nombre de travailleurs ('000)	510.6	918.0	690.4	216.3	177.2	405.9	100.9
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2.9	2.1	3.0	2.8	2.9	4.0	2.8
Nombre de conventions	10	18	17	9	3	2	4
Nombre de travailleurs ('000)	53.2	154.8	131.5	99.6	33.5	1.2	16.9
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2.4	2.2	3.7	3.0	2.9	2.1	3.0
Nombre de conventions	6	3	7	2	2	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	19.8	46.6	9.2	2.3	3.5	1.9	3.6
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	1.6	2.6	3.2	4.3	2.6	2.4	1.9
Nombre de conventions	21	37	26	8	3	13	4
Nombre de travailleurs ('000)	73.9	114.4	86.2	17.2	9.9	113.0	8.4
Administration locale							
Rajustements salariaux	2.3	2.5	2.6	3.0	3.0	2.8	3.4
Nombre de conventions	34	33	28	3	4	6	8
Nombre de travailleurs ('000)	44.2	69.2	38.3	3.1	4.5	16.9	10.7
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	1.8	2.6	3.3	3.2	3.1	2.8	3.4
Nombre de conventions	138	200	167	28	32	80	25
Nombre de travailleurs ('000)	296.2	501.9	400.5	84.8	119.7	271.5	58.0
Services publics							
Rajustements salariaux	2.3	3.6	2.7	2.3	3.3	2.2	2.8
Nombre de conventions	10	12	13	3	3	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	23.3	31.0	24.7	9.3	6.1	1.4	3.4

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001–2002			
				4	1	2	3
Réglements salariaux (%)	2,2	2,5	3,1	3,0	2,9	2,6	2,8
Secteur public (%)	1,9	2,5	3,2	3,1	3,1	2,7	3,2
Secteur privé (%)	2,7	2,4	3,0	2,4	2,0	2,5	2,4
Convention en vigueur (%)	2,0	2,3	2,8	2,9	2,9	2,9	2,7
Secteur public (%)	1,8	2,2	2,9	3,0	3,0	3,0	2,7
Secteur privé (%)	2,2	2,4	2,6	2,8	2,6	2,8	2,7
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,7	2,7	2,6	1,1	1,5	1,3	2,3
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,8	4,7	1,4	0,4	1,6	2,8	4,3
Taux de productivité du travail (%)	2,2	1,9	0,4	0,4	1,1	1,4	1,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	0,8	3,7	2,8	2,2	1,0	0,8	1,1
Taux de chômage[3]	7,6	6,8	7,2	7,7	7,8	7,6	7,6
Emploi (en milliers)[3]	14 531	14 910	15 077	15 094	15 199	15 339	15 470
Taux de variation[1]	2,8	2,6	1,1	0,4	1,1	1,8	2,7
Gains hebdomadaires moyens[3]	638,67 $	653,50 $	665,09 $	670,44 $	672,98 $	675,72 $	678,44 $
Taux de variation[1]	1,0	2,3	1,8	1,9	1,8	2,1	1,6
Gains horaires	16,07 $	16,50 $	16,79 $	17,05 $	17,10 $	17,14 $	17,10 $
Taux de variation[1]	1,6	2,8	1,6	3,6	3,0	2,7	0,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB: produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

ARRÊTS DE TRAVAIL 2002 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu 15 arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du troisième trimestre 2002 au Canada. Trois arrêts de travail majeurs ont représenté environ 69 % des jours-personnes non travaillés. Les grèves entre la Ville de Toronto (employés d'intérieur et d'extérieur) et le Syndicat canadien de la fonction publique a engendré 143 760 jours-personnes non travaillés, soit 29 %. Les deux autres arrêts de travail situés au Québec ont occasionné plus de 195 300 jours-personnes non travaillés, soit 40 % : l'arrêt de travail des 2 200 employés de Vidéotron ltée. a entraîné 138 600 jours-personnes non travaillés tandis que l'arrêt de travail des 900 employés de sécurité de Sécur inc. a engendré 56 700 jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, troisième trimestre 2002

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	500	500
Nouveau-Brunswick	1	957	18 180
Québec	2	1 060	33 060
Ontario	5	27 850	214 000
Manitoba	1	1 500	4 290
Saskatchewan	1	600	5 570
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	1	906	12 300
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**12**	**33 373**	**287 900**
Code canadien du travail - Partie I	3	3 600	206 090
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	3	3 600	206 090
Total	**15**	**36 973**	**493 990**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, troisième trimestre 2002

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	3	1 630	41 820
Commerce de gros et de détail	2	5 000	61 420
Transport	1	500	10 790
Information et culture	2	3 106	150 900
Finance, immobilier et gestion	1	900	56 700
Éducation, santé et services sociaux	2	2 100	9 860
Loisirs et hôtellerie	1	560	580
Administration publique	3	23 177	161 940
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**15**	**36 973**	**493 990**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail, deuxième trimestre 2002 (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, deuxième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 30 juin 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	13	20
Île-du-Prince-Édouard	1	6	180
Nouvelle-Écosse	5	883	15 245
Nouveau-Brunswick	3	105	6 340
Québec	49	16 145	260 430
Ontario	55	42 696	1 228 010
Manitoba	4	529	7 264
Saskatchewan	4	2 262	19 117
Alberta	3	14 288	37 310
Colombie-Britannique	15	36 134	49 595
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**140**	**113 061**	**1 623 511**
Code canadien du travail - Partie I	17	4 356	181 850
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	17	4 356	181 850
Total	**157**	**117 417**	**1 805 361**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, deuxième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 30 juin 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	2	566	21 350
Services publics	1	38	190
Construction	4	169	3 450
Fabrication	56	16 754	310 105
Commerce de gros et de détail	18	4 193	67 435
Transport	18	1 405	34 070
Information et culture	7	3 953	151 400
Finance, immobilier et gestion	5	318	8 480
Éducation, santé et services sociaux	19	51 438	111 080
Loisirs et hôtellerie	16	795	25 921
Administration publique	11	37 788	1 071 880
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**157**	**117 417**	**1 805 361**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Tableau 5

Tous les arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 438	3 351 240	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	380	220 446	2 203 785	0,07
2002	114	157	117 417	1 805 361	0,11
2001					
Juillet	31	92	19 229	178 195	0,06
Août	23	74	78 368	208 575	0,07
Septembre	16	62	23 055	110 790	0,04
Octobre	25	66	7 746	81 000	0,03
Novembre	15	59	12 280	74 890	0,03
Décembre	22	60	8 901	99 970	0,04
2002					
Janvier	20	63	44 048	124 670	0,05
Février	15	56	18 284	75 570	0,03
Mars	14	56	38 666	438 676	0,16
Avril	19	55	45 067	770 424	0,28
Mai	29	78	46 361	249 354	0,09
Juin	17	69	14 320	146 667	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause – nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a entraîné à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début – date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établis-

sements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Information sur les milieux de travail
Workplace Information

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 95 conventions collectives signées durant le troisième trimestre de 2002. Quarante-quatre d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Sur l'ensemble des conventions examinées ce trimestre, 45 affichent une durée allant de 30 à 36 mois. Parmi ces ententes, 21 possèdent une durée de 24 mois, 11 comportent une durée de 12 à 20 mois, 11 autres ont une durée de 40 à 48 mois et 7 conventions contiennent une durée de plus de 50 mois. La convention visant 310 mineurs, conclue entre Cambior, La Mine Doyon à Rouyn-Noranda, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique, implique la plus longue durée, soit 72 mois.

Rémunération

L'Association canadienne de normalisation, à Toronto en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une **prime pour compétences recherchées** selon laquelle les parties reconnaissent que la conjoncture économique engendre parfois une situation où les taux et les grilles salariales en place sont insuffisants pour attirer et retenir certaines ressources clés. Lorsque de telles situations se présentent, les parties décriront les difficultés éprouvées et discuteront des actions et solutions éventuelles. Les services d'un organisme externe d'analyse de la rémunération seront retenus afin d'effectuer une étude de marché visant à évaluer la compétitivité salariale et d'en soumettre les recommandations aux parties. Celles-ci conviendront du montant et de la forme de la prime à verser aux postes identifiés.

Un **régime de partage des objectifs** a été mis en place avec la Workers' Compensation Board of British Columbia, à l'échelle de la province, et la Compensation Employees' Union afin d'offrir aux employés des paiements forfaitaires annuels équivalents à 2,0 % du salaire annuel si les objectifs du régime sont atteints. Les critères énoncés comprennent l'efficacité opérationnelle issue des modifications apportées à la convention collective et des améliorations en matière de qualité du service.

Stelco Inc., Hilton Works, à Hamilton en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont un **régime de participation aux bénéfices** basé sur le rendement financier trimestriel de l'employeur et calculé en termes de marge bénéficiaire brute rajustée. Les paiements seront versés lorsque la marge dépassera 12,9 %.

Westin Harbour Castle, à Toronto en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont établi une **prime de rendement**. Si l'employeur atteint les objectifs financiers qu'il s'est fixés, une prime de rendement de 125 $ sera versée aux employés à plein temps à chaque trimestre, pourvu que les critères de rendement établis soient réalisés. La Monnaie royale canadienne à Ottawa en Ontario, et à Winnipeg au Manitoba, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont instauré une **prime de rendement hors échelle**. Durant chacune des trois années de la convention, 2,0 % de la masse salariale globale de l'unité de négociation sera réparti également entre les employés admissibles, si les revenus avant impôts se situent entre 1,7 millions et 3,0 millions de dollars; 3,0 % si les profits se situent entre 3 millions et 6 millions de dollars, et 4,0 % si les profits dépassent 6 millions de dollars. La Banque Canadienne Impériale de Commerce, le Centre Visa, à Toronto en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont également introduit une **rémunération au rendement** pour les employés affichant un rendement au travail de niveau 3 ou plus. Ceux-ci auront droit à un rajustement salarial de 2,5 % pendant la première année de la convention, et de 2,0 % lors de la seconde. S'il en résultait un taux dépassant le maximum de la catégorie salariale, la prime sera versée sous forme de paiement forfaitaire. Un **programme d'incitation au rendement** a été établi entre Bell Canada, à l'échelle

des provinces, au Québec et en Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications. Un nouveau système de paiement basé sur le rendement individuel sera créé afin de reconnaître les performances exceptionnelles. Un fond équivalent à 5,0 % de la masse salariale de chaque groupe sera partagé annuellement entre les employés ayant fourni un rendement supérieur à la moyenne.

Serco Facilities Management Inc., de Goose Bay, Terre-Neuve-et-Labrador, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont inséré un plan de **partage des primes d'incitation au rendement** à une lettre d'entente. Afin d'améliorer la productivité et l'efficacité de par la collaboration et les récompenses, Serco et l'Union des employés de la Défense nationale, section locale 90125, ont convenu du partage de la prime au rendement. La prime au rendement est décernée par le ministère de la Défense nationale à tous les quatre mois, calculée selon le rendement de la compagnie et de ses employés tel qu'établi par les critères du Ministère. À compter du 1er avril 2003, les parties ont convenu de partager la prime au rendement en deux parts égales. Chaque employé recevra 50 % moins 5,0 %, divisé par le nombre d'employés admissibles, multiplié par le nombre d'heures normales de travail et divisé par 2080. Les 5,0 % déduits seront placés dans un compte fiduciaire destiné à des causes humanitaires et éducationnelles tel que recommandé lors de consultations mixtes.

La Régie des alcools de l'Ontario, à l'échelle de la province, et le Syndicat des employés de la Régie des alcools de l'Ontario ont conclu un **rajustement de partage des bénéfices** incorporé au premier rajustement salarial de leur convention collective. Pendant la première année, le rajustement salarial de 4,0 % comprend un rajustement de 1,0 % en reconnaissance de bénéfices records. Hydro-Québec, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont également conclu un rajustement d'économies de 1,0 % incorporé au rajustement salarial de première année de 3,0 %. Ce rajustement dépend d'économies récurrentes et permanentes qui ont été réalisées suite à des améliorations apportées aux dispositions du congé pour activités syndicales, d'arbitrage de griefs et des congés annuels payés. Au cours de la seconde année, les économies seront réalisées au niveau des questions liées à l'emploi et à l'introduction de nouveaux facteurs traitant de la rémunération des heures supplémentaires des employés sur appel et effectuant du télétravail, sans déplacement.

Un programme de **congé autofinancé** a été négocié entre la Ville de Saskatoon, en Saskatchewan, et la Saskatoon City Police Association. Seuls les employés ayant au moins cinq années de service continu y sont admissibles. Ils peuvent différer entre 10 et 30 % de leur salaire annuel et le congé doit être d'une durée allant de 6 à 12 mois. L'employeur continuera à payer sa part des primes d'assurance collective et d'assurance-soins dentaires pendant le congé. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à l'échelle des territoires, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont ajouté un descriptif à leur disposition relative au congé autofinancé. Ainsi, l'employeur placera, avant le congé, le salaire différé de l'employé dans un fonds en fiducie, et tout rendement généré par ce placement sera versé à l'employé à la fin de chaque année civile.

Conditions de travail

L' Hôtel-Dieu Grace Hospital, à Windsor en Ontario, et TCA-Canada ont introduit une clause de **partage de poste** selon laquelle tout arrangement doit être initié par les employés et être volontaire, consister en un poste à plein temps partagé entre deux employés effectuant chacun 50 % du poste, permettre aux employés d'établir leurs propres horaires et comprendre une période d'avis de 60 jours avant toute interruption. Holland Christian Homes Inc., de Brampton en Ontario, et la Christian Labour Association of Canada possèdent une **prime dans leur disposition de partage de poste** selon laquelle un employé qui doit travailler un quart entier sans remplacement recevra une prime de 1,00 $ l'heure.

Un projet pilote de **semaines de travail comprimées** d'un an a été introduit par le Toronto Police Services Board et la Toronto Police Association. Le nouveau cycle de huit semaines comportera des quarts de 11,5 heures : quatre semaines de travail incluant deux jours de quarts de jour, suivis de deux jours de quarts de nuit; puis quatre semaines de congé. Les deux parties doivent consentir à une mise en application du nouvel horaire à l'échelle du service après la période d'un an ou les employés retourneront à l'horaire en vigueur avant le projet pilote.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications ont négocié un programme de **diversité de l'effectif et d'équité en matière d'emploi**. Une formation de trois heures sera dispensée aux groupes confrontés aux questions de la diversité et du respect au travail. Diverses initiatives de formation et de communication souligneront aussi l'importance des mesures d'adaptation raisonnables ainsi que les responsabilités des gestionnaires et des

employés. Des initiatives locales, telles des journées sur la diversité ou des journées multiculturelles, seront organisées pour accroître la sensibilisation à l'égard de cette politique.

L'Association canadienne de normalisation, à Toronto en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un système **d'évaluation des emplois** qui tiendra compte des technologies contemporaines et émergentes ainsi que de l'évolution des structures des milieux de travail et du déroulement des opérations.

Un **mécanisme alternatif de règlement des différends** a été mis à l'essai par la Ville d'Ottawa en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique. De façon à tenter de résoudre les griefs en moins d'un an après leur soumission à l'arbitrage, l'employeur et le syndicat mettront à l'essai les processus suivants : tenir des réunions régulières avant l'arbitrage et la médiation/arbitrage. Les parties se rencontreront également de façon régulière afin d'évaluer les résultats positifs de ces procédures d'essai.

Le Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Education Negotiations Agency, à l'échelle de la province, et la Nova Scotia Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, à l'exception du district d'Halifax, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit l'utilisation **de congés de maladie aux fins d'indemnisation des accidents du travail**. Dans la convention de l'Île-du-Prince-Édouard, les employés peuvent utiliser des congés de maladie accumulés lors de la période d'attente de trois jours. Un employé qui reçoit subséquemment des prestations d'indemnisation pour accident du travail couvrant la période d'attente remboursera les jours tirés des congés de maladie accumulés. Dans le cas de la Nouvelle-Écosse, les crédits de congé de maladie accumulés peuvent servir à complémenter les prestations d'indemnisation des accidentés du travail jusqu'à concurrence du plein salaire, y compris pour les deux premiers jours d'absence.

Fortino's Supermarket Ltd., Burlington et les environs, en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce incluent dorénavant les **employés à temps partiel au régime d'assurance-médicaments**. À compter du 1er janvier 2003, l'employeur fournira un régime d'assurance-médicaments aux employés à temps partiel ayant cinq ans de service et 600 heures travaillées au cours de l'année civile précédente. La couverture comprendra les médicaments génériques, mais non pas les médicaments relevant des habitudes de vie. Les médicaments seront remboursés à 50 % pour un maximum annuel de 750 $. La Ville de Toronto en Ontario, et l'Association internationale des pompiers ont négocié une disposition concernant la dépendance alcoolique et la pharmacodépendance. En vertu de cette disposition, l'employeur paiera la chambre et la pension, en plus des frais connexes, dans un établissement de traitement accrédité.

Sécurité d'emploi

Dans l'entente entre Stelco Inc., Hilton Works à Hamilton en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique, les parties ont négocié que, en cas de **ralentissement des opérations ou de réduction des effectifs** dans un département, l'employeur affectera les employés à l'échelle de l'usine. Si un employé ne peut être maintenu dans les effectifs, l'employeur lui versera 250 $ par semaine en prestations d'assurance emploi supplémentaires.

En cas de **fermeture d'usine**, Flextronics à Toronto en Ontario, et le Syndicat du vêtement, textile et autres industries ont introduit une disposition déclarant que l'employeur assurera une formation aux employés et les aidera à rédiger leur curriculum vitæ. Le temps passé en formation sera considéré comme temps travaillé. Cambior, La Mine Doyon, à Rouyn-Noranda, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont établi une indemnité de départ de 300 $ pour chaque année de service pour les employés affectés.

Formation

La Ville d'Ottawa en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont convenu que tout employé tenu d'obtenir, aux fins des programmes offerts par l'employeur, une **accréditation** ou une **formation en cours d'emploi** recevra son salaire horaire normal, incluant les primes s'il y a lieu, pour toutes les heures passées en formation et ses frais de scolarité et de participation seront remboursés par l'employeur.

Le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à l'échelle des territoires, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont introduit une disposition selon laquelle l'employeur remboursera à l'employé ou paiera **tous les frais de cotisation, d'inscription, de licence ou de certification** nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

Congés payés

Serco Facilities Management Inc., Goose Bay, Terre-Neuve-et-Labrador, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont établi une disposition de **prime de congé**. Chaque employé aura droit à une semaine additionnelle de congé payé pendant la durée de cette convention. Ces congés seront établis selon un horaire convenable aux activités de l'employeur et n'auront pas de valeur de rachat.

Un **congé d'assiduité** a été négocié entre Dutaillier Inc., de St-Pie au Québec, et la Centrale des syndicats démocratiques. Les employés ayant travaillé 50 % des jours ouvrables au cours des 12 mois précédant le 5 août de chaque année sans s'absenter plus de 56 heures, auront droit à une journée régulière de congé payé. Si le congé n'a pas été pris avant la fin de l'année, l'employé sera rémunéré pour le congé.

La Division scolaire n° 1 de Winnipeg au Manitoba, et la Winnipeg Association of Non-Teaching Employees offrent des **congés payés pour célébrations religieuses** selon l'une des deux options suivantes : en remplaçant des journées de congé régulier par un jour saint, ou en effectuant des heures supplémentaires selon un arrangement tel l'accumulation de temps.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant ce troisième trimestre, 18 des 44 conventions comprenant des pratiques novatrices comportaient des dispositions relatives à la formation de comités chargés d'examiner un grand nombre de questions.

Un comité de **révision des avantages sociaux collectifs** réévaluera, entre la Kawartha Pine Ridge District School Board, de Cobourg et les environs, en Ontario, et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, tous les renseignements relatifs aux coûts encourus pendant les trois dernières années pour les services de consultants, les coûts des primes, les politiques, etc. Il examinera également les alternatives en matière de conception de régimes d'avantages sociaux visant la meilleure utilisation possible des fonds attribués au programme et soumettra ses recommandations aux parties.

Un comité sur la **rémunération au rendement** a été créé par l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'échelle du pays, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Ce comité discutera des questions touchant le système de gestion du rendement et la mise en place éventuelle d'un système de rémunération au rendement.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications ont constitué un comité sur le **télétravail** afin d'étudier les possibilités d'établir un programme et de sensibiliser les gestionnaires et les employés à la politique relative au télétravail.

D'autres conventions comprennent des dispositions relatives à des comités chargés de discuter de thèmes tels le régime de retraite, la santé et la sécurité au travail, la retraite anticipée, l'indemnité de service septentrional et de déplacement, l'évaluation des emplois et les problèmes liés au milieu de travail.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans les numéros précédents de la *Gazette du travail*, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ À L'ALUMINERIE LAURALCO INC.

Geneviève Dompierre, Nathalie Langis et Sylvie St-Onge
École des Hautes Études commerciales, Montréal

« Non seulement l'entreprise nous fournit les gants de protection, mais elle nous demande de les choisir ».

Opérateur en électrolyse

Mission, principes et valeurs

Établie à Deschambault, Québec, depuis 1992, l'Aluminerie Lauralco inc. est une filiale de la multinationale américaine Alcoa. Comptant plus de 550 employés permanents, tous non syndiqués, cette usine produit des lingots en *T* vendus à diverses industries principalement localisées aux États-Unis. Lauralco doit faire face à de très fortes pressions concurrentielles. Pour se démarquer des autres alumineries, l'entreprise utilise ses ressources humaines comme un avantage compétitif. Plus précisément, pour demeurer un chef de file dans son domaine, l'équipe Lauralco poursuit la mission « d'utiliser au mieux ses ressources pour produire de l'aluminium de qualité, en toute sécurité et à des prix compétitifs, dans les délais requis, constamment animée par le désir de s'intégrer au milieu de travail et de satisfaire ses clients ». En ce sens, l'entreprise applique sept principes qui sont à la base de sa culture de gestion :

- maintenir des normes élevées en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement;
- adhérer aux politiques sociales sur tous les points;
- entretenir de bonnes relations par une communication ouverte et développer l'esprit d'équipe;
- créer une organisation qui valorise le rôle et l'expertise de chacun;
- encourager la formation continue pour favoriser la responsabilisation de chacun;
- viser l'excellence par le contrôle des procédés et la réduction des variations;
- rechercher sans cesse l'amélioration dans chacune des fonctions en vue de toujours mieux répondre aux attentes des clients.

Ces principes découlent des valeurs organisationnelles, à savoir le sens des responsabilités, le travail d'équipe, l'initiative et l'autonomie, la communication, la créativité et l'ingéniosité, la qualité et l'efficacité, la flexibilité et l'adaptation ainsi que le sentiment d'appartenance.

Gestion par équipes de travail

L'entreprise compte seulement trois niveaux hiérarchiques : (1) les équipes de travail polyvalentes, (2) les chefs de sections, (3) l'équipe de direction. Les équipes constituent les cellules de base de l'organisation du travail. Chaque membre de l'équipe de travail – composée d'un chef de section et environ 15 opérateurs – assume à tour de rôle une responsabilité de gestion pendant un mandat de 15 à 24 mois. Les rôles et responsabilités sont très variés, allant de l'organisation quotidienne du travail à la gestion du temps supplémentaire, la prévention de la santé et de la sécurité, la formation, l'appréciation des performances, l'établissement du calendrier des vacances, le budget, la rémunération (voir liste à la page suivante). En effet, Lauralco mise sur la polyvalence de ses employés pour favoriser la responsabilisation des équipes.

De plus, des comités de travail et des équipes de résolution de problèmes sont régulièrement formés pour répondre à des préoccupations

— Les auteurs remercient tous les membres du personnel qui ont collaboré à la rédaction de cette étude. Déposé au Centre de cas de l'École des Hautes Études commerciales, Montréal, Québec.

En 2000, l'Aluminerie Lauralco inc. a obtenu le prix IRIS de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations indutrielles agréés du Québec pour la qualité de sa démarche concernant les changements organisationnels.

plus précises et ponctuelles. À ces équipes s'ajoutent des comités intersectoriels qui se penchent sur des sujets qui touchent l'ensemble de l'usine comme la gestion de la santé et de la sécurité, de la qualité, de l'environnement et l'établissement des échelles salariales.

Ainsi, les décisions sont prises collectivement par les employés, les comités représentant l'élément central du processus décisionnel. Les employés peuvent y exprimer leurs besoins, leurs demandes et leurs recommandations à la direction. Le pouvoir décisionnel est largement décentralisé : chaque équipe est responsable d'élaborer un plan d'action pour atteindre les objectifs et d'en faire le suivi. De plus, chaque équipe de travail peut se fixer des objectifs non liés à la production, par exemple diminuer le taux de blessures, l'absentéisme, le nombre d'heures supplémentaires, etc. Ce mode de gestion participative fait en sorte que les employés consacrent en moyenne 20 % de leur temps à des activités autres que celles de la production de l'aluminium.

Rôles et responsabilité des membres d'une équipe à l'Aluminerie Lauralco inc.

- appréciation de la performance
- approvisionnement
- budget
- environment
- comité
- communication
- entretien
- environnement
- formation
- graphiques – Comité de sécurité PLUS
- heures
- paie
- pratiques
- production
- qualité
- rencontres
- sécurité
- vacances

Gestion de la santé et de la sécurité au travail

Lauralco accorde une importance primordiale à la santé et la sécurité au travail des employés. Cette priorité est fortement appuyée par Alcoa, la société-mère, qui prône l'adoption des normes les plus élevées à cet égard pour optimiser le bien-être physique et psychologique des employés et préserver leur environnement de travail. À ce titre, le président d'Alcoa déclarait :

> *« Même un seul accident est un accident de trop. Nous pouvons cependant être fiers du dévouement de notre personnel qui poursuit nos buts ambitieux en matière de santé. Le but ultime est de n'avoir AUCUN incident ».*

Implication des employés en matière de santé et de sécurité

Lauralco tient à ce que les employés assument leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité en participant à l'organisation quotidienne du travail. L'entreprise s'est donnée deux objectifs : celui d'intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail aux activités quotidiennes et celui de la gérer de manière proactive dans un contexte de responsabilisation des employés. Ainsi, toutes les équipes doivent se fixer des objectifs particuliers en matière de santé et de sécurité au travail et à l'égard de l'environnement. Ces deux mandats d'équipe figurent parmi les plus exigeants. D'ailleurs, l'ordre des priorités organisationnelles le démontre bien : d'abord la santé et la sécurité au travail, ensuite l'environnement et enfin, la production.

Dans chaque équipe (en moyenne quatre par secteur), les membres occupent à tour de rôle le poste de préventionniste et de représentant de leur équipe au sein du comité de la santé et de la sécurité du secteur. Un représentant de chaque secteur est ensuite appelé à faire partie du comité de l'usine. En outre, les employés sont aussi représentés au sein du comité de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Comme les équipes sont impliquées à tous les niveaux du processus décisionnel, l'adoption de mesures à cet égard s'en trouve facilitée (voir l'ordinogramme à la fin de cette étude de cas).

Plusieurs comités de soutien appuient les comités de la santé et de la sécurité au travail. On y compte notamment le comité PLUS, le comité des premiers répondants, la brigade, l'ergonomie, les équipements mobiles et le comité des risques de chutes. Par conséquent, l'organisation fournit aux employés de nombreuses occasions de prendre en charge leur bien-être.

Finalement, plusieurs professionnels sont présents dans l'organisation et peuvent ainsi offrir une aide aux employés en matière de santé et de sécurité : une nutritionniste, des psychologues (programme d'aide

aux employés), un ergonomiste, un éducateur physique (ainsi qu'un centre d'entraînement), un médecin, une infirmière de même qu'une brigade et une équipe d'urgence.

Communication en matière de santé et de sécurité au travail

Lauralco utilise de nombreux moyens de communication afin de transmettre et d'échanger de l'information auprès des employés : la communication écrite (notes, journal, tableaux d'affichage, panneaux), le courrier électronique, un site Intranet ainsi que la communication orale (réunions entre superviseurs et membres de l'équipe et rencontres régulières avec la direction). Le caractère bidirectionnel de la communication s'avère essentiel en gestion de santé et de sécurité au sein d'équipes de travail responsabilisées.

Formation en matière de santé et de sécurité au travail et le programme « PLUS »

En plus d'autres formations sur divers sujets, on sensibilise les nouveaux opérateurs à la santé et la sécurité en leur offrant quatre cours de base, soit l'organisation de la santé et de la sécurité, le risque en aluminerie, le cadenassage et l'opération ainsi que la sensibilisation au programme PLUS.

Instauré pour les employés et conçu par les employés eux-mêmes, le programme PLUS s'inscrit au cœur de la gestion de la santé et de la sécurité chez Lauralco. Dans le cadre du programme, un grand nombre d'opérateurs (plus de 200 à ce jour) sont formés pour l'observation des tâches d'autres opérateurs afin de déceler les comportements dangereux ou à risques. Ainsi, un employé d'un secteur examine les gestes que pose un opérateur d'un autre secteur dans son travail et remplit une fiche en faisant ressortir les risques. Les membres du comité PLUS prennent connaissance de ces fiches et effectuent un suivi en apportant des mesures correctives visant à réduire les risques d'accidents. Grâce à ce programme, les employés de Lauralco prennent en charge de façon proactive et efficace la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il est à noter que le nom des individus n'apparaît pas sur les fiches d'observations.

Finalement, Lauralco vise une sensibilisation quotidienne des opérateurs en matière de santé et de sécurité au travail afin que le transfert des connaissances ne relève plus seulement du savoir, mais plutôt du « savoir-être » dans ce domaine. Avant la fusion avec le groupe Alcoa, Lauralco s'était déjà doté de tous les outils nécessaires à une bonne gestion de la santé et de la sécurité au travail. Toutefois, leur utilisation par les employés aux opérations, de même que leur sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, n'étaient pas aussi élevées qu'on le souhaitait. Afin d'améliorer l'appropriation des employés des outils et des mesures mis en place, le comité de la santé et de la sécurité au travail a développé un programme de formation innovateur, intitulé « Ma santé, ma sécurité : Pourquoi pas? ». Ce programme visait un changement d'attitude parmi le personnel afin qu'il développe un réflexe de remise en question de ses opérations de production, vu sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail. Dans une optique idéale, l'opérateur doit devenir le principal agent de changement, la santé et la sécurité au travail étant son objectif, de sorte que les manœuvres destinées à contourner les règles de santé et de sécurité au travail se transforment plutôt en moyens visant à les respecter. Les opérateurs sont aussi sensibilisés au fait que certaines habitudes peuvent s'avérer fatales. Ainsi, dans un contexte de travail routinier, toute opération ou manœuvre est appelée à être analysée afin de ne pas faire preuve d'une trop grande assurance qui pourrait causer un incident.

« Ma santé, ma sécurité : Pourquoi pas? » ... afin que le personnel développe un réflexe de remise en question de ses opérations de production, vu sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail

Traitement des incidents et des accidents de travail

Lorsqu'un incident ou accident de travail survient, les employés doivent suivre une procédure précise. Ainsi, chaque fois qu'un employé se blesse de façon mineure ou même s'il a failli se blesser (ce qu'on appelle les « OUPS » chez Lauralco), un avis sommaire doit être rempli dans le système informatique par l'employé, dans la mesure où il est en état de le faire. Ainsi, les membres du service de santé sont informés de la situation. Lorsque la blessure est mineure et que l'employé est resté en poste, il peut être convoqué au service de santé pour une consultation visant à s'assurer qu'il est en mesure de poursuivre son travail sans danger. Selon la gravité de l'incident, une enquête peut être effectuée pour en déterminer les causes et prendre des mesures correctives appropriées. Lorsqu'un incident ou un accident majeur se produit, qu'il s'agisse du jour, de la nuit ou de la fin de semaine, le directeur de

l'usine, la directrice des ressources humaines et le directeur de secteur ont le devoir de se présenter à l'usine dans les 24 heures pour évaluer la situation et agir le plus rapidement possible.

Santé et sécurité dans le secteur de l'électrolyse – un exemple

À l'Aluminerie Lauralco inc., la gestion de la santé et de la sécurité s'intègre à l'organisation du travail de tous les opérateurs, quel que soit leur secteur. La gestion de la santé et de la sécurité nécessite un effort continu de la part de tout le personnel. Globalement, trois catégories d'employés sont appelées à intervenir dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail au sein de l'équipe, à savoir l'opérateur, le préventionniste et le chef de section.

L'usine est composée de quatre secteurs de production : le secteur électrode, l'électrolyse, le centre de coulée et le laboratoire-environnement. Cette section vise à illustrer l'intégration de la santé et de la sécurité au travail quotidien d'un opérateur dans le secteur de l'électrolyse. Chaque année, Lauralco transforme 420 000 tonnes métriques d'alumine au secteur de l'électrolyse pour produire de l'aluminium. Les activités de ce secteur comportent trois étapes : le changement d'anodes, le coulage du métal et le relevage des câbles. Au cours d'une période de travail de 12 heures, l'équipe doit effectuer 44 changements d'anodes, 44 coulages et le relevage de 11 cuves.

Par ailleurs, on s'attend aussi à ce que les opérateurs et les membres de l'équipe s'observent mutuellement en regard des incidences sur la santé et la sécurité au travail. En fait, chaque employé est perçu comme responsable de la gestion de la santé et de la sécurité au travail au quotidien. En plus de la responsabilité d'arrêter la production en cas de danger, l'opérateur a également la responsabilité de déceler tout potentiel de risque. En outre, lors de leur réunion, chaque équipe de travail soulève tous les incidents survenus depuis leur dernière rencontre et discute des moyens à employer afin qu'un tel incident ne se reproduise plus. En somme, la participation des opérateurs est considérable en ce qui concerne l'amélioration des opérations, des méthodes et des tâches reliées au travail.

Au sein de chacune des quatre équipes d'électrolyse, un opérateur assume le rôle de préventionniste en matière de santé et de sécurité au travail pendant une période minimale de six mois. Selon un opérateur en électrolyse, « le mandat de préventionniste en santé et sécurité est l'un des plus exigeants en matière de formation et de temps ». La responsabilité principale consiste à sensibiliser les membres de l'équipe aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail. Le préventionniste peut également représenter ses collègues au comité de la santé et de la sécurité du secteur.

Dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail, le chef de section n'exerce pas de surveillance des membres de l'équipe. Il transmet plutôt à l'opérateur-préventionniste un rapport mensuel du comité de la santé et de la sécurité au travail du secteur afin qu'il en fasse connaître le contenu aux membres de son équipe. De plus, lorsqu'un de ses collègues enfreint un règlement ou prend des risques en matière de santé et de sécurité, il a la responsabilité d'en discuter avec lui et de remplir une fiche relatant l'événement. Cette dernière est étudiée par le comité de santé et de sécurité du secteur qui conserve un historique de la fréquence et de la nature de tels incidents.

Finalement, un comité de résolution est régulièrement formé afin de trouver une solution à une situation présentant une difficulté particulière en matière de santé et de sécurité au travail. Récemment, par exemple, les ingénieurs de l'usine avaient découvert que l'ajout de poches de sable aux cuves d'électrolyse augmentait sensiblement leur durée de vie. Comme cette opération s'ajoutait à la charge de travail du secteur de l'électrolyse et nécessitait un effort physique considérable en un court laps de temps, huit opérateurs, en collaboration avec l'ergonome, furent libérés de leur tâche quotidienne afin d'élaborer un plan d'action et des méthodes de travail qui optimiseraient la préservation de la santé et de la sécurité des opérateurs. La solution présentée au chef de section ayant été proposée par l'équipe, elle devenait de surcroît plus pertinente et était mieux acceptée.

En résumé, les divers comités de santé et de sécurité au travail étudient tout moyen disponible pour améliorer les conditions physiques et matérielles du travail des opérateurs. La direction de Lauralco n'hésite pas à investir les ressources nécessaires pour offrir à ses employés les meilleurs moyens de protection. De même, cette année, Lauralco poursuit l'objectif organisationnel d'implanter une série d'exercices pré-travail adaptés aux conditions physiques particulières du travail à chacun des secteurs, et cela afin de diminuer les risques de blessures dues aux mouvements répétitifs et extrêmes.

Ingénierie et ergonomie soucieuses de la santé et de la sécurité au travail

Chez Lauralco, la gestion de la santé et de la sécurité au travail s'intègre à l'ensemble des opérations et des activités qui composent le travail des opérateurs afin d'optimiser leur santé et leur sécurité ainsi que l'efficience dans l'exécution de leurs tâches. La gestion de la santé et de la sécurité au travail est alors associée aux différents modes opératoires et méthodes du secteur de l'électrolyse. Un mode opératoire est un document qui explique, de façon détaillée et par étape, chacune des opérations effectuées dans un secteur. Ainsi, à l'intérieur du mode opératoire traitant du changement d'anodes, une section réservée à la santé et à la sécurité au travail indique les principales mesures de sécurité à adopter lors de cette opération. En fait, on dresse la liste des moyens de prévention ainsi que des risques potentiels pour la santé et la sécurité des opérateurs pour chaque opération. La description de ces modes opératoires est révisée annuellement par le chef de section, les ingénieurs, les techniciens et les opérateurs afin d'améliorer l'efficience et la fiabilité des opérations et ce, surtout à l'égard de la santé et de la sécurité au travail.

Dans le secteur de l'électrolyse, les conditions physiques dans lesquelles s'effectue le travail sont assez difficiles. En effet, l'aménagement de ces lieux de travail est le suivant : on y retrouve 264 cuves d'électrolyse dispersées dans deux halls de 868 mètres chacun pour former une série. Chaque cuve contient un bain liquide qui dissout l'alumine, la matière première de l'aluminium. Ce bain est maintenu à une température de 986° C, chaleur obtenue par le passage d'un courant électrique de plus de 300 000 ampères. Malgré un excellent système de ventilation à l'intérieur des deux hangars, il y fait froid et humide en hiver et chaud en été. De plus, le courant électrique crée un important effet de magnétisme. Par ailleurs, le processus de transformation de l'alumine présente plusieurs risques pour l'opérateur lors des manœuvres, notamment un risque d'explosion, de choc électrique ou encore de brûlures. En outre, le bruit des divers équipements constitue un enjeu de santé et de sécurité au travail, bien qu'il soit moins élevé qu'ailleurs dans l'aluminerie. Enfin, l'opérateur du secteur de l'électrolyse doit transporter à sa ceinture une charge composée d'une radio et de plusieurs petits outils.

la gestion de la santé et de la sécurité au travail s'intègre à l'ensemble des opérations et des activités

À ce jour, aucune mesure n'a été mise en place pour remédier aux problèmes de température au secteur de l'électrolyse. Aussi, les responsables de santé et de sécurité au travail ont pensé à installer des distributrices de boissons pour désaltérer les opérateurs. De plus, les équipes de l'électrolyse ont été appelées à travailler fréquemment en collaboration avec l'ergonome afin de trouver une solution à d'autres problèmes. Par exemple, le risque élevé de brûlures chez les opérateurs de l'électrolyse a motivé la création d'un groupe de travail composé d'employés et de responsables de santé et de sécurité afin de concevoir un vêtement de protection qui répondait à leurs besoins particuliers. Par conséquent, les employés de cette section sont de plus en plus sensibilisés au risque de blessures liées à la répétition de gestes dans une opération routinière. Ainsi, tous les deux mois, une règle de rotation de positions de travail au sein du secteur permet d'alterner le type d'efforts demandés.

Incidences de la gestion de la santé et de la sécurité au travail

L'efficacité de la gestion de la santé et de la sécurité peut se vérifier sous différents angles : celui de la pérennité, de l'efficience économique, de l'engagement social, de la satisfaction des opérateurs ainsi que du climat de gestion des ressources humaines en général.

Premièrement, la gestion de la santé et de la sécurité contribue à la pérennité de Lauralco en lui permettant de mieux répondre aux normes de qualité et aux exigences des partenaires d'affaires. En outre, elle sélectionne les fournisseurs en fonction d'exigences en matière de santé et de sécurité. Dès lors, la possibilité de transiger avec des fournisseurs qui partagent les mêmes valeurs en matière de santé et de sécurité améliore la qualité des relations d'affaires. Par conséquent, la gestion de la santé et de la sécurité améliore la compétitivité de l'aluminerie à l'échelle internationale. Lauralco s'avère d'ailleurs la première usine dans l'audit de l'Alcoa à obtenir la note « excellent » en santé et sécurité au travail, et ce du premier coup.

Deuxièmement, la préoccupation des équipes de travail à mieux utiliser leur potentiel de production tout en optimisant leur sécurité entraîne une diminution des accidents par unité de production et des pertes de production. L'organisation affiche d'ailleurs un des plus faibles taux d'indemnisation de la Commission de la santé et de la sécurité de l'industrie de l'aluminium au Québec. En outre, le taux de consultation des diverses ressources en santé et sécurité au travail mises à la disposition de l'employé est convenable. Le taux d'accidents et leur gravité ont diminué sensiblement ainsi que le nombre et la durée des arrêts de travail. Par conséquent, Lauralco recourt très peu aux assignations temporaires de personnel pour faire face à des absences liées à des accidents ou à des problèmes de santé. Le maintien accru d'effectifs expérimentés permet d'améliorer la productivité et de réduire le coût du produit fini. Autrement dit, la diminution des affectations et des remplacements temporaires de personnel liés à l'absentéisme et aux problèmes de santé permet une production d'aluminium de meilleure qualité, à un plus faible coût et dans de plus courts délais. En plus d'une économie des ressources et d'une réduction des coûts directs de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, il en résulte une meilleure gestion du temps de production, comme le démontre l'atteinte en septembre 2001 du cap des 3 934 506 heures de travail sans accident et sans perte de temps.

Troisièmement, en raison de la priorité accordée à la santé et la sécurité, Lauralco respecte des règles plus sévères que celles requises par le législateur. Dès lors, l'organisation de la gestion de la santé et de la sécurité répond davantage à un désir de responsabilité sociale. L'Aluminerie Lauralco inc. est d'ailleurs reconnue pour son engagement social dans sa localité. Dans le cadre du volet santé et sécurité, les divers comités de l'entreprise ont proposé certains programmes de formation destinés aux conjoints et aux enfants des employés. Enfin, Lauralco contribue à la réalisation de services et d'activités communautaires reliés à la santé et à la sécurité par l'entremise de concours, du journal interne ou encore, par des dons aux membres de la famille des employés (p.ex., piles électriques pour avertisseurs de fumée, gants et lunettes de sécurité).

Quatrièmement, la gestion de la santé et de la sécurité au travail par les équipes contribue à l'engagement des opérateurs envers leur équipe et envers l'organisation. Les opérateurs s'engagent dans leur travail puisque la gestion de la santé et de la sécurité assurée par les équipes leur permet de « se sentir appréciés, appuyés » dans leur démarche vers une amélioration continue. Ils font donc preuve de solidarité en respectant les exigences en matière de santé et de sécurité qui sont planifiées et organisées par les employés eux-mêmes impliqués à divers niveaux de gestion. Des concepts intégrés à la gestion de la santé et de la sécurité, tels que l'autonomie de l'employé, le respect de la personne, un souci pour la qualité de l'expérience de groupe ainsi que la constance des communications bidirectionnelles, améliorent la qualité de vie des opérateurs. De plus, la gestion de la santé et de la sécurité en équipes semi-autonomes est incluse dans l'appréciation de la performance de tout opérateur afin d'encourager les comportements en accord avec cette première priorité organisationnelle. Par ailleurs, le mandat de préventionniste permet d'enrichir les tâches des opérateurs et d'améliorer leur polyvalence. Le principal avantage est la prise de conscience par l'opérateur qu'il existe une cohérence dans le discours de la direction à l'égard du respect de l'employé et du souci de performance. Des efforts d'équipes ont mené à plusieurs améliorations des conditions de travail. En résumé, pour les opérateurs, gérer leur santé et sécurité au travail au sein d'équipes responsabilisées leur permet de relever des défis, de s'épanouir sur le plan professionnel, d'utiliser leurs connaissances, d'exercer leur jugement et de se sentir utiles à l'organisation.

la gestion de la santé et de la sécurité peut se vérifier sous différents angles : la pérennité, l'efficience économique, l'engagement social et la satisfaction des opérateurs

Cinquièmement, la gestion de la santé et de la sécurité chez Lauralco s'inscrit dans un contexte où la qualité de vie et le climat de travail sont favorables et où les employés sont satisfaits. Selon un sondage réalisé en 1997 auprès de tous les employés, 93 % d'entre eux ont affirmé être fiers de travailler pour Lauralco, 89 % sont fiers de leur emploi et 73 % pensent que le processus de prise de décisions en comités et en équipes de résolution de problèmes est essentiel. En 1998, le taux de roulement des employés était de 0,35 %. Selon la responsable administrative de la santé et de la sécurité au travail, « il y a certes un bon climat de travail, mais c'est plutôt le résultat de plusieurs facteurs ». En outre, l'expression des idées et l'innova-

tion sont largement encouragées, tout particulièrement en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, les employés jouissent d'un grand pouvoir décisionnel dans la façon dont ils organisent leur travail, sur les outils et équipements utilisés et sur les méthodes à privilégier. Les recommandations des employés sont d'ailleurs très importantes aux yeux de la direction. Lorsqu'une idée est cohérente et réalisable, les dirigeants s'assurent de fournir les outils nécessaires à son implantation.

Conclusion

L'Aluminerie Lauralco inc. a su développer une gestion de la santé et sécurité propre à son organisation. D'ailleurs, selon ses intervenants en ressources humaines, le « système Lauralco est un tout ». Tout nouveau système de gestion est pensé, développé, intégré et aligné sur le mode de fonctionnement unique de l'aluminerie. Ainsi, tout système s'insère dans un mode d'organisation où les décisions sont prises collectivement par les employés, où les gens travaillent différemment, où les équipes de travail constituent les cellules de base et où les intervenants en ressources humaines jouent un rôle d'agent de changement et de soutien, en plus du rôle de partenaire d'affaires dans l'entreprise. Par conséquent, il y a une cohérence entre les différentes activités de gestion.

Selon les membres de l'organisation, le succès de Lauralco repose d'abord et avant tout sur le respect, la mobilisation, la confiance et la communication constante. D'ailleurs, son important programme de responsabilisation des équipes de travail influence le développement et la mise en œuvre de tout système organisationnel dont fait partie la gestion de la santé et de la sécurité. Lauralco perfectionne constamment son mode de gestion dans lequel les équipes de travail continuent d'être au centre de l'organisation du travail. Essentiellement, c'est par un transfert du pouvoir d'autorité aux employés, accompagné d'une appropriation du contrôle sur les droits individuels, que Lauralco a su développer une qualité de vie au sein de son organisation.

Structure de la gestion de la santé et de la sécurité au travail à l'Aluminerie Lauralco inc.

CONCILIATION TRAVAIL-VIE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Nora Spinks
Work-Life Enterprises, article destiné à la
Direction de la politique stratégique et des Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

De nombreuses études démontrent que les travailleurs et les travailleuses canadiens ont besoin d'être soutenus dans leurs démarches pour concilier travail, vie familiale et personnelle. Les recherches indiquent aussi qu'en réduisant les conflits entre la vie professionnelle et familiale, les travailleurs et les travailleuses peuvent bénéficier d'un mode de vie plus sain tout en augmentant leur productivité. Afin d'aider les organisations à créer et à appliquer des programmes et des politiques favorables à la conciliation travail-vie, l'honorable Claudette Bradshaw a lancé le site Web du Programme du travail sur la conciliation travail-vie dans les milieux de travail. Il s'agit d'une source canadienne de renseignements qui facilite l'accès à une documentation de qualité et à d'autres sites pertinents.

Voici ce que vous trouverez sur le site Internet de *La conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadien* :

- des informations reliées aux avantages et coûts de la conciliation travail-vie pour les employeurs et les employés;
- une section offrant des outils concrets et pratiques pour aider les organisations à mettre au point et à implanter des programmes et des politiques de conciliation travail-vie;
- les expériences et leçons inspirées par diverses personnes et organisations concernant la conciliation travail-vie, incluant des profils d'entreprises, des entrevues de gestionnaires, des études de cas et des pratiques novatrices et efficaces;
- des définitions et descriptions de programmes, politiques et pratiques individuelles de conciliation travail-vie;
- des réponses aux questions fréquemment posées;
- des études clés sur la conciliation travail-vie et une riche bibliographie;
- des liens vers d'autres sites d'intérêt correspondants à la conciliation travail-vie; et
- un volet consacré aux questions du vieillissement de la main-d'œuvre.

Cet article présente deux outils pouvant être utilisés à des fins d'évaluation et de planification. Le premier, le Continuum travail-vie, mis au point par Nora Spinks de la société *Work-Life Harmony Enterprises*, permet de décrire et d'évaluer la culture travail-vie privée au sein de votre organisation à l'aide d'un continuum en cinq étapes. Le continuum peut aussi servir à définir une étape pour votre entreprise et à élaborer un plan de travail stratégique pour atteindre le but fixé. Le second outil est un tableau récapitulatif, à l'usage de l'employeur, qui renferme une liste d'énoncés auxquels vous pouvez répondre pour évaluer l'évolution de votre entreprise en matière d'implantation de la culture de conciliation travail-vie, de politiques, programmes et pratiques appropriés.

Continuum travail-vie

Aller au-delà des simples politiques et programmes, et amorcer un véritable changement culturel requiert du temps, de l'énergie et de la patience. Ce processus exige la prise en considération des individus, des groupes d'employés, des gestionnaires et de la main-d'oeuvre dans son ensemble. Il faut savoir quel est votre principal point d'appui (poste ou niveau hiérarchique, unité de travail, leader, etc.), et également tenir compte d'une diversité d'opinions et de préoccupations, sans mentionner toutes les attentes et tous les besoins exprimés.

Work-Life Harmony Enterprises décrit le changement culturel afférent à la conciliation travail-vie au moyen d'un continuum organisationnel comportant cinq étapes : InActif, RéActif, Actif, ProActif et InterActif.

Continuum de la conciliation travail-vie

Stade	Famille	Approche	Perception	Responsabilités	Action	Aspect principal
InActif	*néglige les questions familiales*	aucune	préoccupation personnelle	responsabilités professionnelles	aucune	ségrégation travail-famille
RéActif						
Phase I	*sensible aux besoins de la famille*	par programmes	préoccupation féminine	besoins de garde d'enfants	recherches informelles	cumul des rôles, interférence travail-famille
Phase II		par politiques	préoccupation de ressources humaines	besoins familiaux	recherches et évaluations formelles des besoins	
Actif						
Phase I	*compréhensif à l'égard des besoins de la famille*	organisationnelle	préoccupation par rapport à la concurrence	responsabilités personnelles fondées sur les étapes de la vie	groupe de travail, attribution départementale et imputabilité	conciliation travail-famille
Phase II		stratégique	préoccupation d'affaires	responsabilités multiples et complexes	évaluations intégrées et sondages d'opinion	
ProActif	*favorable à des mesures de soutien*	changement de culture	préoccupation économique	responsabilité partagée	recherche influente; évaluations d'impacts	intégration travail-vie
InterActif	*défend les intérêts familiaux*	intégrée	préoccupation sociale et économique	responsabilité collective	recherches participatives appliquées	harmonie professionnelle, familiale et personnelle

Source : WorkLife Harmony Enterprises.

Première étape – Continuum comme outil d'évaluation

Déterminez votre position sur le continuum. Examinez chacune des rubriques; identifiez les termes qui décrivent le mieux vos opinions et vos actions. Par exemple,

- si vous ou votre service des ressources humaines êtes en train de définir des politiques de soutien (horaires flexibles, partage d'emplois ou télétravail);
- si vous avez déjà mis des programmes en place (programme d'aide aux employés, aiguillage vers des services de garde, salle de conditionnement physique ou cafétéria subventionnée);
- si votre service des ressources humaines considère les questions de conciliation travail-vie comme une priorité;
- si votre travail est axé sur les besoins des familles (garde d'enfants, soins aux aînés); et
- si vous avez intégré les problèmes relatifs à la conciliation travail-vie dans un sondage mené auprès du personnel ou avez effectué des recherches formelles sur ces questions (participation à une étude extérieure, organisation de groupes de discussion, etc.).

Alors, à l'instar de la plupart des entreprises canadiennes, vous en êtes à la seconde phase de l'étape RéActive. (Nota : si vous vous trouvez dans une phase de transition, progressant le long du continuum, vous avez peut-être atteint certains paliers des autres étapes.)

Vous êtes peut-être à une étape différente du reste de votre entreprise. Après avoir clarifié votre position le long du continuum, vous devez localiser celle du département des ressources humaines et déterminer où se situent la direction et les gestionnaires.

Deuxième étape—Continuum comme outil de planification

Vous pourriez découvrir que vos superviseurs sont déjà très sensibilisés aux problèmes et soutiennent les besoins des employés. Ils pourraient en effet se trouver bien en avance le long du continuum alors que d'autres sont cantonnés dans la phase InActive et considèrent encore les responsabilités professionnelles et les obligations familiales comme des problématiques distinctes.

Plus les écarts sont grands le long du continuum ou plus votre personnel est diversifié, plus il sera difficile de procéder à un véritable changement culturel.

Choisissez une étape pour votre organisation et élaborez un plan stratégique pour atteindre cet objectif.

Par exemple, si vous êtes solidement ancré dans la deuxième phase de l'étape RéActive, vous pourriez fixer comme objectif que 85 % de l'organisation progresse jusqu'à la phase Active d'ici la fin du prochain exercice financier. Pour atteindre ce but, il faudra, à titre d'exemple :

- définir vos initiatives comme un impératif concurrentiel et une question stratégique pour votre organisation, en les reliant à vos plans de recrutement et de maintien de l'effectif ainsi qu'à vos objectifs de développement commercial et organisationnel;
- étendre la portée de vos programmes pour englober toutes les étapes de la vie et y inclure l'ensemble des responsabilités personnelles telles que l'éducation, le développement professionnel, les soins aux parents âgés ou aux membres de la famille malades, accidentés ou invalides, etc.;
- améliorer vos politiques (étendre les possibilités de congé au-delà du congé de maternité pour inclure des congés pour obligations familiales, pour études ou pour motifs personnels);
- mettre en place un groupe de travail multidisciplinaire pour surveiller, étendre et évaluer l'évolution des programmes existants;
- participer à des conseils, des comités ou des regroupements extérieurs pour observer vos progrès et vous inspirer de l'expérience des autres; et
- mettre au point des indicateurs et des instruments de mesure afin de responsabiliser le personnel et les gestionnaires pour créer un environnement de travail favorable à la vie familiale, à savoir, inclure la conciliation travail-famille et le bien-être (cartes de pointage, rétroaction sur 360 degrés, évaluation du rendement des gestionnaires, évaluations collectives, systèmes de primes et de récompenses, etc.).

Il convient de rappeler que lorsqu'une organisation a atteint une certaine étape, elle n'y reste pas nécessairement longtemps. Des changements organisationnels, une restructuration ou une modification de caractère économique peuvent déplacer une entreprise le long du continuum, dans un sens comme dans l'autre. Si vous constatez un recul, ne vous laissez pas décourager, le processus peut rapidement s'enclencher de nouveau. Si vous constatez des progrès, ne relâchez pas la pression, continuez à surveiller l'évolution et à vous tenir au courant de ce qui se passe dans le domaine de la conciliation travail-vie.

Liste récapitulative destinée à l'employeur pour la conciliation travail-vie

Voici quelques procédés qui vous permettront, en tant qu'employeur, de répondre aux besoins de conciliation travail-vie de vos employés. Que faites-vous déjà? Qu'aimeriez-vous faire de plus? Quoique la liste qui suit ne soit pas un outil d'évaluation définitif, elle peut vous donner une idée des progrès réalisés par votre organisation en termes de développement, de mise en œuvre et de communication en ce qui concerne la conciliation travail-vie au sein de votre organisme. Plus vos réponses aux énoncés ci-dessous sont positives, mieux vous êtes placé pour répondre aux besoins de conciliation travail-vie de vos employés. En outre, vous pouvez utiliser plusieurs des idées proposées ci-dessous pour placer votre organisation dans les phases active, proactive et interactive du continuum travail-vie.

Attitudes et culture

- ☐ Les dirigeants encouragent les employés à rester à la maison avec leurs enfants ou leurs parents âgés lorsqu'une urgence médicale survient ou lorsque leur service de garde habituel n'est pas disponible.
- ☐ Les dirigeants sont conscients de la nécessité d'aider les employés à gérer leur charge de travail afin qu'ils puissent vivre pleinement leur vie privée.
- ☐ Les dirigeants font preuve de flexibilité concernant les heures de travail afin de permettre aux employés de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- ☐ Les dirigeants de notre organisation soutiennent la conciliation travail-vie soit par leurs propres actions, soit en encourageant les employés à profiter des politiques de conciliation travail-vie.
- ☐ L'un des critères de promotion ou d'embauche au sein de l'équipe de direction est une profonde compréhension de l'importance et de l'intérêt accordés à la conciliation travail-vie tant pour le candidat que pour ses employés.
- ☐ Notre organisation a établi un barème pour mesurer l'engagement des individus et des dirigeants envers la création d'un environnement de travail soucieux du bien-être de chacun.

Programmes

- ☐ Notre organisation a effectué des sondages et/ou a créé des groupes de discussion composés d'employés pour mieux comprendre leurs besoins et leurs aspirations en termes de conciliation travail-vie.
- ☐ Notre organisation est officiellement dotée d'une politique ou de programmes de conciliation travail-vie.
- ☐ Notre organisation offre ou envisage d'offrir l'un ou plusieurs des programmes suivants :
  - services de soins aux personnes à charge (tels que des services de garde d'urgence pour enfants ou personnes âgées, services d'orientation et/ou d'information, aide financière, ou des garderies en milieu de travail);
  - gestion du stress (tels que le programme d'aide aux employés ou des activités qui favorisent le bien-être et la santé);
  - modalités de travail flexibles (tels que la semaine de travail comprimée, les horaires flexibles, ou télétravail);
  - réduction du temps de travail (tels que le partage d'emplois, la retraite graduelle, ou le temps partiel par choix personnel);
  - vacances et autres avantages sociaux (tels les avantages sociaux adaptés aux besoins des employés, le congé pour raisons personnelles, le congé de maternité, de parternité et/ou parental, le congé de maladie, ou le congé de vacances flexible).
- ☐ Notre organisation est dotée d'un processus d'évaluation des progrès et d'utilisation des programmes de conciliation travail-vie.
- ☐ Les programmes de conciliation travail-vie sont liés aux stratégies de recrutement et de maintien d'effectif, ainsi qu'aux objectifs de développement de l'entreprise et aux initiatives de structuration organisationnelle.
- ☐ Notre organisation participe à des comités, des groupements et des conseils externes de conciliation travail-vie afin de comparer les progrès réalisés et de mettre à profit l'expérience des autres.

Communication

- ☐ Au sein de notre organisation, les employés sont conscients de leurs options concernant les programmes ou les initiatives de conciliation travail-vie.
- ☐ Les employés ont régulièrement l'occasion d'exprimer leurs opinions sur la conciliation entre travail, famille et vie privée.
- ☐ Les gestionnaires ont reçu la formation adéquate et possèdent les outils et les compétences nécessaires à la mise en œuvre des politiques de conciliation travail-vie.
- ☐ On rappelle souvent aux gestionnaires que la conciliation travail-vie est importante.
- ☐ On fait de la publicité au tour des programmes de conciliation travail-vie à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les lieux de travail.

Visitez **La conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens**
Une des clefs du succès dans la vie privée et professionnelle
Un avantage compétitif pour les entreprises
à **<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/worklife>**.

SÉMINAIRE SUR LES NOUVELLES RELATIONS DE TRAVAIL ET LE « FOSSÉ NUMÉRIQUE »

Myriame L. Côté
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Le 2 octobre 2002, la ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, a ouvert le séminaire sur les *Nouvelles relations de travail et le fossé numérique : Défis du 21e siècle pour les ministères du Travail.* Organisé à Montréal, le séminaire constituait une étape importante dans la mise en oeuvre du Plan d'action adopté lors de la 12e Conférence interaméricaine des ministres du Travail qui s'est déroulée en octobre 2001.

Dans son allocution, Madame Claudette Bradshaw a souligné auprès des délégués l'importance de l'initiative interaméricaine et l'intérêt accordé aux défis de la mondialisation ainsi qu'à la mise en valeur du potentiel des ministères du Travail dans les pays en développement. « Nous devons continuer à collaborer avec nos partenaires internationaux pour améliorer les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses de l'hémisphère », a déclaré la ministre.

du Pérou, de Sainte-Lucie et de Saint-Vincent-et-Les Grenadines; ainsi que des représentants de 23 États sur les 34 États membres et plusieurs spécialistes dans le domaine du travail.

De gauche à droite : *PARAGUAY, Diego Abente Brun, Ministre de la Justice et du Travail - URUGUAY, Juan Bosch, Ancien vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale - HONDURAS, Gernan Edgardo Leitzelar Vidaurreta, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale - GUATEMALA, Victor Hugo Godoy Morales, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale - CANADA, L'hon. Claudette Bradshaw, Ministre du Travail - SAINTE-LUCIE, L'hon. Velon John, Ministre des Affaires juridiques, des Affaires internes et du Travail - SAINT-VINCENT-ET-LES GRENADINES, L'hon. Edwin Snagg, Sénateur et secrétaire du Parlement, responsable des Affaires internes et du Travail - PÉROU, Sr. Fernando Villarán de la Puente, Ministre du Travail et de la Promotion sociale.*

L'accélération de la technologie de l'information a permis aux travailleurs et aux employeurs de rendre le milieu de travail plus productif et plus enrichissant. Toutefois, dans les Amériques, le fossé va grandissant entre les pays industrialisés et les pays en développement ainsi qu'entre les travailleurs qui possèdent des connaissances informatiques et ceux qui n'en ont pas.

Les ateliers tenus à Montréal avaient pour but d'aborder les défis auxquels sont confrontés les ministères du Travail, notamment en ce qui concerne les emplois précaires et le travail dans les secteurs non structurés de l'économie, le fossé numérique et l'amélioration des capacités technologiques des gouvernements.

Le séminaire a accueilli les ministres du Travail du Guatemala, de la Guyane, du Honduras, du Paraguay,

Grâce à une série de présentations éclairées données par des spécialistes, aux études de cas et aux visites des établissements, le séminaire a permis d'examiner de nouveaux moyens pour relever les défis lancés aux ministères du Travail.

Tout en contribuant au succès du mandat de la 12e Conférence interaméricaine des ministres du Travail, ces ateliers ont favorisé la promotion des normes fondamentales du travail, amélioré les conditions de travail et renforcé le potentiel des ministères du Travail au Canada et à l'étranger. Ce séminaire a permis d'accroître la coopération internationale ainsi que la collaboration des employeurs et des syndicats pour atteindre ces objectifs.

La prochaine rencontre se tiendra du 14 au 15 novembre 2003, à Miami en Floride.

SONDAGE VISION 2002 – LES RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES AU CANADA

Centre syndical et patronal du Canada

Le climat des relations patronales-syndicales entraîne des répercussions considérables sur la productivité. Le sondage bisannuel du Centre syndical et patronal du Canada, *Points de vue*, recueille les perceptions des milieux syndical et patronal sur les relations dans les secteurs d'activité et les milieux de travail. Cette année, *Points de vue* décrit une situation plutôt morose, laissant présager des conflits.

L'accent est mis sur l'opinion exprimée à l'égard de questions spécifiques.

En avril et mai 2002, le Centre a mené une enquête auprès de quelque 6 000 dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public (éducation, santé et gouvernement) afin de connaître leurs points de vue sur diverses questions, notamment :

- les défis économiques et les solutions possibles;
- les compétences et les pénuries de main-d'œuvre qualifiée;
- les pratiques dans les milieux de travail sains;
- l'état actuel des relations patronales-syndicales au Canada.

Cette enquête permet d'évaluer, sur une période de six ans, les changements d'opinions de ces dirigeants sur des questions clés. L'enquête menée en 2002 a obtenu un taux de réponse de 18 %, résultat en somme tout à fait normal pour une enquête de ce genre.

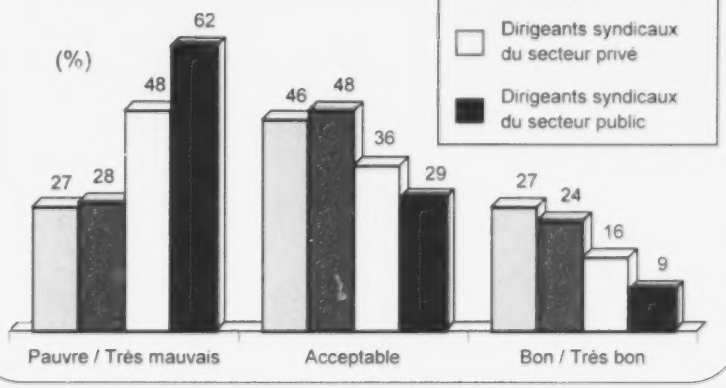
Perspectives sur l'état des relations patronales-syndicales

Les dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public devaient se prononcer sur l'état actuel des relations patronales-syndicales dans leur secteur d'activité respectif. Une échelle en cinq points, allant de « très mauvais » à « très bon » (la mention « acceptable » constituant la catégorie intermédiaire), a été utilisée pour cette évaluation. Les résultats, illustrés au graphique 1, peuvent se résumer comme suit :

- Les gestionnaires sont plus portés que les dirigeants syndicaux à avoir une vision positive des relations patronales-syndicales. Les trois quarts des gestionnaires des secteurs privé et public jugent acceptable ou meilleur l'état des relations patronales-syndicales dans leur secteur d'activité. En revanche, le sondage révèle que ce point de vue positif n'est partagé que par environ la moitié des dirigeants syndicaux du secteur privé (52 %) et par seulement 38 % des dirigeants syndicaux du secteur public.
- Seulement un quart des gestionnaires des secteurs public et privé pouvait qualifier de « bonnes » ou « très bonnes » les relations dans leur secteur. Les dirigeants syndicaux étaient encore moins enclins

Graphique 1

Perceptions de l'état actuel des relations patronales-syndicales



à admettre que les relations étaient bonnes : seulement 16 % des dirigeants syndicaux du secteur privé et moins d'un dirigeant syndical sur dix dans le secteur public.

- Dans le secteur public, un pourcentage très élevé de dirigeants syndicaux (62 %) affirme que les relations patronales-syndicales sont mauvaises au niveau sectoriel, et seulement 28 % des gestionnaires estiment que les relations sont mauvaises. En ventilant encore plus le secteur public, on constate que les dirigeants syndicaux du secteur de la santé sont les plus portés à déclarer que les relations sont mauvaises (66 %), suivis des dirigeants du secteur de l'éducation (60 %) et de la fonction publique (54 %).

Perceptions des relations patronales-syndicales par province/région

Les perceptions de l'état des relations patronales-syndicales varient considérablement d'une province à une autre. À cet égard, la province du Québec se distingue par le fait que la grande majorité des gestionnaires (81 %) *et* des dirigeants syndicaux (73 %) estime que les relations y sont acceptables ou meilleures (graphique 2). En effet, le Québec est la seule province où il ne semble pas y avoir de divergences importantes entre l'opinion des gestionnaires et des dirigeants syndicaux en ce qui concerne l'état de leurs relations.

La Colombie-Britannique sort également du lot. Les gestionnaires de cette province sont les moins portés parmi leurs homologues à qualifier d'« acceptable ou meilleur » l'état actuel des relations patronales-syndicales. Un peu plus de la moitié, seulement (57 %) sont de cet avis, soit une proportion bien inférieure à la moyenne nationale de 73 %.

À l'exception du Québec, environ le tiers des dirigeants syndicaux de chaque province juge les relations patronales-syndicales acceptables.

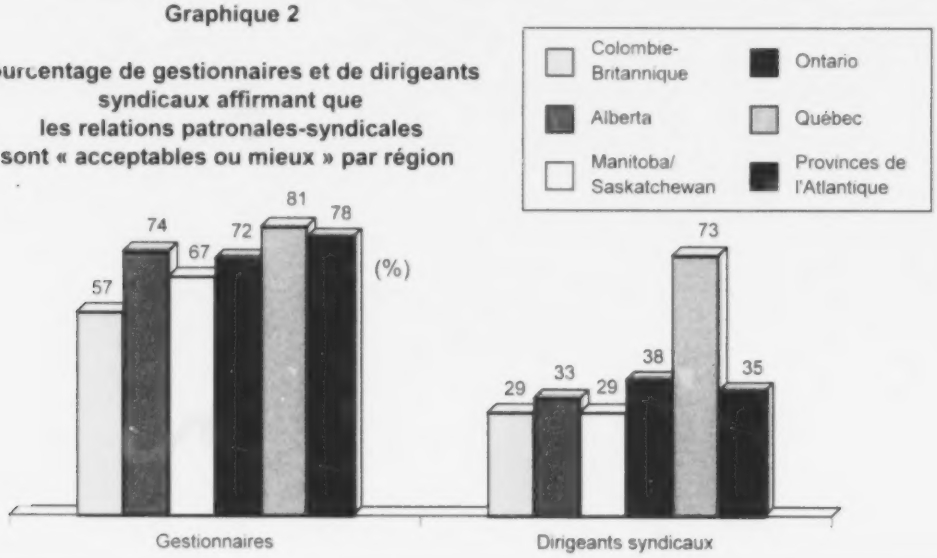
Perceptions de l'évolution des relations patronales-syndicales

La plupart des gestionnaires des secteurs public et privé – environ les deux tiers – pensent que l'état des relations patronales-syndicales dans leur secteur n'a pas vraiment changé depuis deux ans. Cette perception de stabilité des relations est partagée par moins de la moitié des dirigeants syndicaux (voir le tableau 1).

Les dirigeants syndicaux, en particulier ceux du secteur public, ont une vision beaucoup plus négative de l'évolution des relations patronales-syndicales au cours des deux dernières années. Se prononçant sur les secteurs d'activité où sont employés leurs membres, environ la moitié des dirigeants syndicaux (56 %), affirme que le climat des relations patronales-syndicales

Graphique 2

Pourcentage de gestionnaires et de dirigeants syndicaux affirmant que les relations patronales-syndicales sont « acceptables ou mieux » par région



est pire maintenant qu'il ne l'était il y a deux ans. Seulement 5,0 % estiment que les relations se sont améliorées. En revanche, environ 26 % des gestionnaires du secteur public pensent que les relations se sont détériorées, contre seulement 11 % qui affirment qu'elles se sont améliorées.

Tableau 1

	Secteur privé		Secteur public	
	Gestionnaires %	Dirigeants syndicaux* %	Gestionnaires %	Dirigeants syndicaux* %
Pires	21	44	26	56
A peu près identiques	64	44	63	39
Meilleures	15	12	11	5
	100	100	100	100

* Les dirigeants syndicaux devaient indiquer dans quelle mesure les relations patronales-syndicales ont évolué dans les secteurs d'activité où travaillent leurs membres.

Évolution perçue des relations patronales-syndicales depuis deux ans

Les gestionnaires et les dirigeants syndicaux de la Colombie-Britannique sont les plus enclins à constater une détérioration des relations patronales-syndicales (voir le graphique 3). Dans cette province, 47 % des gestionnaires du secteur public et 41 % des gestionnaires du secteur privé estiment que les relations ont empiré depuis l'année 2000. En Ontario par contre, seulement 27 % des gestionnaires du secteur public et seulement 17 % des gestionnaires du secteur privé sont de cet avis.

Toutes provinces et régions confondues, encore une fois à l'exception notable du Québec, la majorité des dirigeants syndicaux estiment que les relations ont empiré depuis deux ans. La même opinion prévaut chez les dirigeants syndicaux du secteur public de la Colombie-Britannique (76 %), mais elle est moins fréquente chez les dirigeants syndicaux du secteur privé du Québec (25 %).

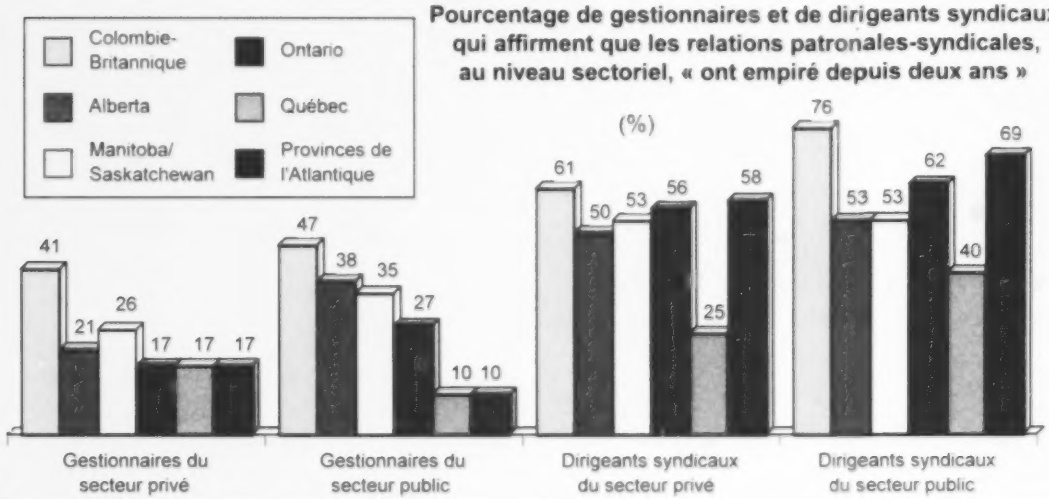
Regards sur les relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années

Les répondants devaient indiquer comment ils percevaient l'évolution des relations au cours des deux prochaines années. Conformément aux précédentes enquêtes du Centre, les gestionnaires se montrent généralement plus optimistes que les dirigeants syndicaux quant au devenir des relations patronales-syndicales. Ils sont davantage portés à penser que les relations iront en s'améliorant. Cependant, tant les gestionnaires que les dirigeants syndicaux se montrent plus pessimistes qu'ils ne l'étaient il y a deux ans (voir le graphique 4).

- En 2000, dans le secteur privé, 24 % des gestionnaires et 36 % des dirigeants syndicaux estimaient que les relations patronales-syndicales se dégrade-

Graphique 3

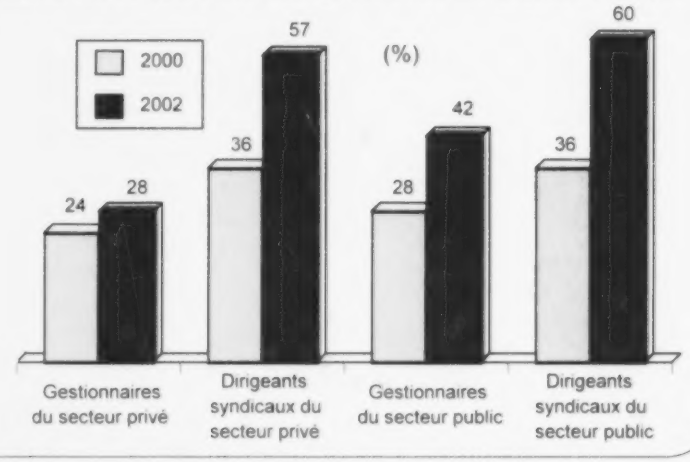
Pourcentage de gestionnaires et de dirigeants syndicaux qui affirment que les relations patronales-syndicales, au niveau sectoriel, « ont empiré depuis deux ans »



raient au niveau sectoriel au cours des deux prochaines années. L'enquête *Points de vue 2002* révèle que les pourcentages de ces prévisions négatives ont augmenté à 28 et 57 % respectivement. De même, le pourcentage de personnes qui entrevoyaient une amélioration des relations a décliné, passant de 35 à 25 % chez les gestionnaires du secteur privé, et de 31 à 18 % chez les dirigeants syndicaux.

Graphique 4

Pourcentage de gestionnaires et de dirigeants syndicaux affirmant que les relations patronales-syndicales « empireront au cours des deux prochaines années, 2000 et 2002 »



- L'accentuation du pessimisme est encore plus apparent dans le secteur public. En 2000, 36 % des dirigeants syndicaux prévoyaient une détérioration des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années. Dans l'enquête de cette année, plus de la moitié (60 %) des dirigeants syndicaux du secteur public est de cet avis. Par ailleurs, le pourcentage de dirigeants syndicaux du secteur public ayant une vision optimiste a décliné, passant de 21 % en 2000 à seulement 10 % en 2002.

- Le regain de pessimisme est également évident chez les gestionnaires du secteur public. Le pourcentage de ceux qui s'attendent à ce que les relations patronales-syndicales empirent est passé de 28 % en 2000 à 42 % en 2002.

Il convient de souligner également que, pour la première fois depuis que le Centre mène son enquête *Points de vue*, la proportion de gestionnaires pessimistes – des secteurs privé et public – dépasse celle des optimistes. En effet, les gestionnaires sont plus portés à affirmer que les relations risquent de se détériorer.

Impact des relations patronales-syndicales sur le rendement en milieu de travail

L'importance d'entretenir de bonnes relations patronales-syndicales est évidente dans la perspective du rendement en milieu de travail et du bien-être des employés. Dans le cadre de l'enquête, les gestionnaires et les dirigeants syndicaux devaient indiquer comment 12 facteurs clés du rendement en milieu de travail – notamment la productivité, le recrutement, le maintien de l'effectif, les accidents et la motivation des employés – ont évolué depuis deux ans. Pour ainsi dire, dans chaque indicateur de rendement, tant chez les gestionnaires que chez les dirigeants syndicaux, ceux qui croient que les relations patronales-syndicales se sont améliorées depuis deux ans sont prêts à affirmer également que le rendement a augmenté.

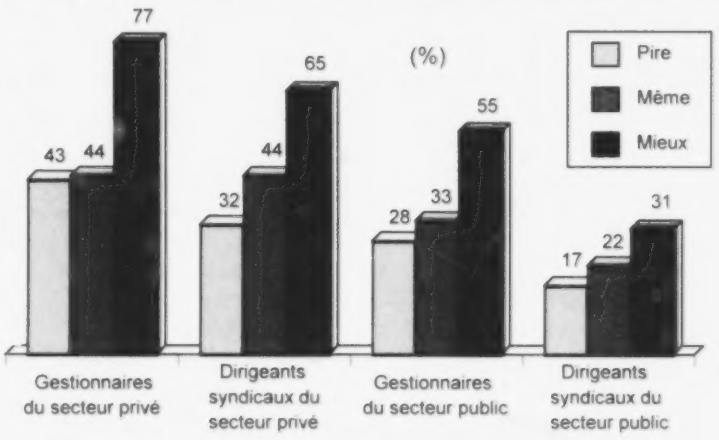
Parmi les gestionnaires du secteur privé qui déclarent que les relations patronales-syndicales dans leur milieu de travail sont meilleures qu'il y a deux ans, 77 % croient aussi qu'il y a eu une amélioration de la productivité (voir graphique 5). En revanche, chez les gestionnaires du secteur privé qui estiment que les relations patronales-syndicales ont empiré depuis deux ans, seulement 43 % pensent que la productivité du milieu de travail a augmenté. Quant aux dirigeants syndicaux du secteur privé, ceux qui affirment que les relations patronales-syndicales se sont améliorées sont deux fois plus enclins à reconnaître l'augmentation de la productivité, comparativement à ceux qui affirment le contraire.

Par contre, les gestionnaires qui disent constater une amélioration des relations ne sont pas portés à signaler un déclin de la productivité (seulement 4 %).

Bien que les syndicats et les employeurs divergent sur l'état de leurs relations, ils conviennent que lorsqu'il y a une amélioration des relations patronales- syndicales, le rendement va dans le même sens. Il faut cependant noter que les données de *Points de vue* ne montrent pas un lien de cause à effet entre l'amélioration des relations patronales-syndicales et le rendement du milieu de travail. D'ailleurs, il est probable que, dans certains cas, une amélioration du rendement du milieu de travail contribue à de meilleures relations patronales-syndicales. Mais quel que soit le sens du lien de cause à effet, l'observation importante est qu'un rendement supérieur n'est pas lié à une détérioration des relations patronales-syndicales.

Graphique 5

Pourcentage de gestionnaires et de dirigeants syndicaux affirmant que « la productivité a augmenté depuis deux ans », en fonction de l'évolution des relations patronales-syndicales



Les gestionnaires et dirigeants syndicaux qui croient que les relations patronales-syndicales se sont améliorées depuis deux ans sont beaucoup plus portés à affirmer que la productivité du milieu de travail a augmenté.

Prenons les exemples suivants :

- Chez les gestionnaires du secteur privé qui signalent une amélioration des relations patronales-syndicales, 63 % affirment que leur capacité d'attirer des employés s'est accrue.
- Lorsque les gestionnaires du secteur public signalent une amélioration des relations dans les secteurs où sont employés leurs membres, ils sont également prêts à affirmer que leur capacité de garder les employés a augmenté (45 %).
- Lorsque les dirigeants syndicaux du secteur privé signalent une amélioration des relations dans les milieux de travail de leurs membres, ils sont six fois plus portés que ceux qui constatent une détérioration des relations à affirmer que les accidents au travail ont diminué (45 %, comparativement à 7,0 %).
- Chez les dirigeants syndicaux du secteur public qui estiment que les relations se sont améliorées, 31 % affirment qu'il y a eu également une amélioration de la motivation des employés qu'ils représentent. Chez ceux qui affirment que les relations ont empiré, seulement 2,0 % croient que la motivation a augmenté.

En plus des indicateurs de la productivité, du recrutement, du maintien de l'effectif, des accidents du travail et de la motivation des employés, l'enquête s'est aussi penchée sur l'absentéisme, les niveaux de stress, le moral des employés, les pressions professionnelles/familiales, les relations de travail, la sécurité environnementale et la violence au travail. Dans chacun de ces domaines, les dirigeants patronaux et syndicaux qui affirment que les relations patronales-syndicales se sont améliorées constatent également une amélioration du rendement.

Conséquences

Points de vue 2002 préfigure une détérioration des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années, en particulier dans le secteur public du Canada. Étant donné les défis inhérents au vieillissement et à la pénurie latente de la main-d'œuvre, le climat conflictuel des relations de travail ne contribuera pas à l'amélioration de la productivité ni aux efforts déployés pour attirer ou maintenir les travailleurs qualifiés.

LES MOIS D'EXPIRATION ET DE RÈGLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES AU CANADA

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des Ressources Humaines Canada

Introduction

Le mois d'expiration d'une convention collective peut avoir un impact sur le pouvoir de négociation des intervenants lors des prochaines négociations. Au cours du processus de négociation, les employeurs cherchent généralement à obtenir une date d'expiration qui leur laisse le temps de calculer les coûts supplémentaires de la prochaine entente, leur permettant de planifier ces frais dans leurs dépenses d'exploitation ainsi que les nouvelles tarifications, etc. Par exemple, dans le secteur hôtelier, il est important pour un employeur de connaître le coût de la main-d'œuvre avant de préparer les grandes publicités pour la saison haute. Quant aux syndicats, ils chercheront à négocier une date d'expiration qui leur donnera un plus grand pouvoir de négociation lorsque l'employeur aura besoin de main-d'œuvre ou sera dans l'impossibilité d'accuser des retards dans le travail. L'exercice du pouvoir de négociation est plus productif lorsqu'il touche le marché du produit ou celui de la main-d'œuvre. Bref, chaque partie tente d'obtenir une date d'expiration qui jouera en son avantage lors de la prochaine ronde de négociations.

Données des années 2000, 2001 et des neuf premiers mois de 2002

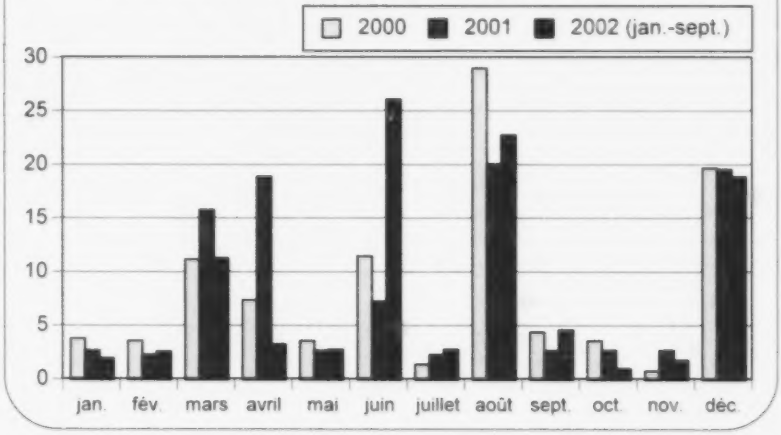
Mois d'expiration des conventions collectives au Canada

Année 2000

Au cours de l'année 2000, toutes industries confondues, quatre mois se distinguent de par leur pourcentage élevé d'expirations. En effet, en août, décembre, juin et mars, 71,4 % des 365 conventions collectives viennent à échéance. Ainsi, 29,0 % de ces conventions ont expiré en août, 19,7 % en décembre, 11,5 % en juin et 11,2 % en mars. De même, ces quatre mois représentent 67,6 % des employés visés par les conventions qui ont expiré en 2000. Pour fins de comparaison, la moyenne des conventions collectives venant à expiration pendant les autres mois de l'année 2000 est de 3,6 %, et la moyenne des employés visés s'établit à 4,1 %.

Les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux, de la fabrication, de l'administration publique et du transport comprennent un nombre élevé des conventions collectives venant à expiration au cours de ces quatre mois. Parmi les 161 conventions qui ont pris fin dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, 62,7 % ont expiré en août, 12,4 % en juin; 9,3 % en mars et 8,1 % en décembre. Par ailleurs, sur 56 conventions venant à échéance dans le secteur de la fabrication, 19,6 % ont expiré en juin et 17,9 % en décembre. Dans le secteur de l'administration publique, 34,0 % des 47 conventions ont pris fin en décembre et 21,3 % en mars. Finalement, dans le secteur du transport, 52,8 % des 36 conventions collectives ont pris fin en décembre.

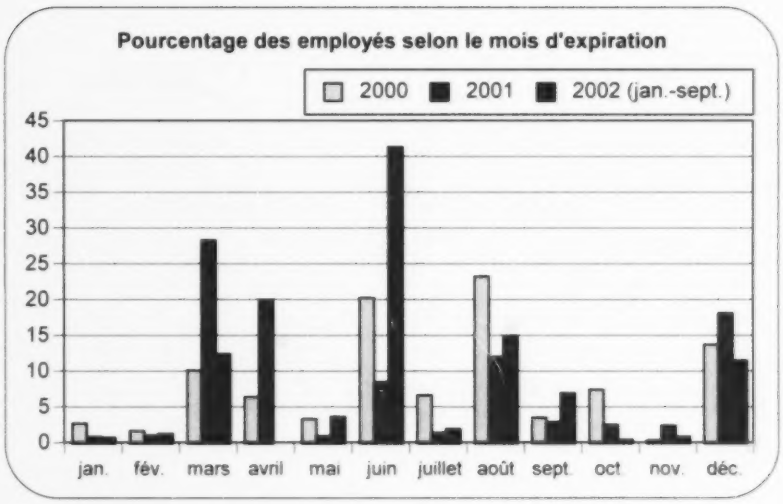
Pourcentage des conventions selon le mois d'expiration



Année 2001

Les mois d'août, décembre, avril et mars se démarquent de par leur pourcentage élevé de conventions collectives venant à expiration. En effet, ces mois représentent environ trois quarts (74,4 %) des 438 conventions collectives venant à terme en 2001. Parmi les conventions prenant fin en 2001, 20,1 % ont expiré en août; 19,6 % en décembre; 18,9 % en avril et 15,8 % en mars. Par ailleurs, ces mêmes mois englobent 78,6 % des employés visés par l'expiration des conventions collectives en 2001. La moyenne des conventions collectives venant à échéance pendant les autres mois de l'année et celle des employés visés s'élèvent à 3,2 et 2,7 % respectivement.

Le nombre élevé de conventions prenant fin au cours de ces mois s'explique par la quantité importante de celles venant à échéance dans les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux, de la construction, de la fabrication et de l'administration publique. Sur les 178 conventions venues à expiration en 2001 dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, 43,3 % l'ont été au mois d'août, 21,3 % en mars et 16,3 % en décembre. De même, 89,4 % des 66 conventions venant à échéance dans le secteur de la construction ont pris fin au mois d'avril. Dans le secteur de la fabrication, 56 conventions ont expiré au cours de l'année. Parmi celles-ci, 23,2 % sont venues à échéance en avril et 17,9 % en décembre. Finalement, dans le secteur de l'administration publique, parmi les 57 conventions échues en 2001, on constate que 52,6 % l'ont été au mois de décembre et 21,1 % au mois de mars.



Année 2002 (janvier à septembre)

Au cours de l'année 2002, un plus grand nombre de conventions a été négocié durant les mois de juin, août, décembre et mars. Ainsi, 26,1 % des conventions collectives, toutes industries confondues, venaient à expiration en juin; 22,8 % en août, 18,9 % en décembre et 11,3 % en mars. Ces quatre mois correspondent à 79,1 % des 391 conventions collectives venant à terme en 2002 et touchent 80,5 % des 864 540 employés visés. En outre, la moyenne des conventions collectives venant à expiration au cours des autres mois de l'année et celle des employés visés s'établissent à 2,6 et 2,4 % respectivement.

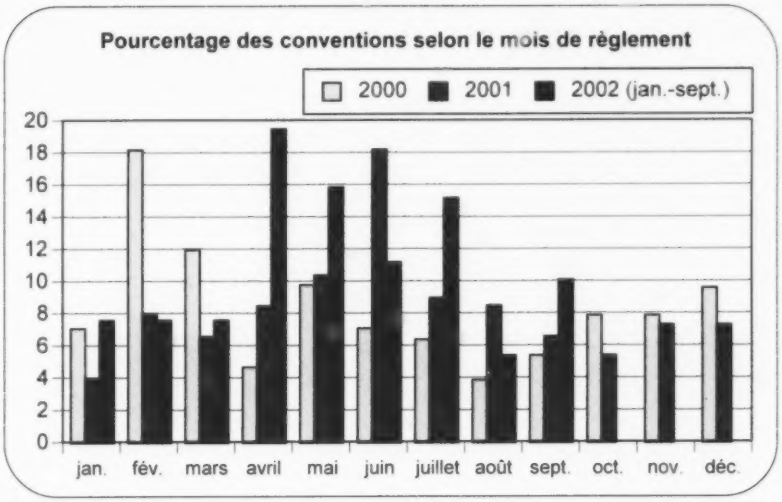
Encore une fois, les pourcentages élevés enregistrés au cours de ces quatre mois peuvent être attribués aux secteurs de l'éducation, santé et services sociaux et de l'administration publique. Effectivement, sur les 210 conventions collectives venant à expiration au cours des neuf premiers mois de l'année 2002 dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, 40,5 % ont expiré en août; 38,6 % en juin; et 12,9 % en mars. En outre, 67,8 % des 59 conventions venant à échéance dans le secteur de l'administration publique ont expiré en décembre.

Mois de règlement des conventions collectives

Année 2000

Toutes industries confondues, les mois de février, mars, mai et décembre se distinguent par le nombre élevé de conventions collectives ratifiées en 2000. Parmi les 407 conventions collectives signées au cours de cette année, 202 conventions (49,6 %) l'ont été pendant ces quatre mois. La répartition en pourcentage des conventions ratifiées se fait comme suit : 18,2 % en février, 12,0 % en mars, 9,8 % en mai et 9,6 % en décembre. De même, 51,3 % de l'ensemble des employés ont été touchés par les conventions signées pendant l'année 2000. Par ailleurs, la moyenne des conventions collectives ratifiées au cours des autres

mois de l'année 2000 et celle des employés visés s'élèvent à 6,3 et 6,1 % respectivement.

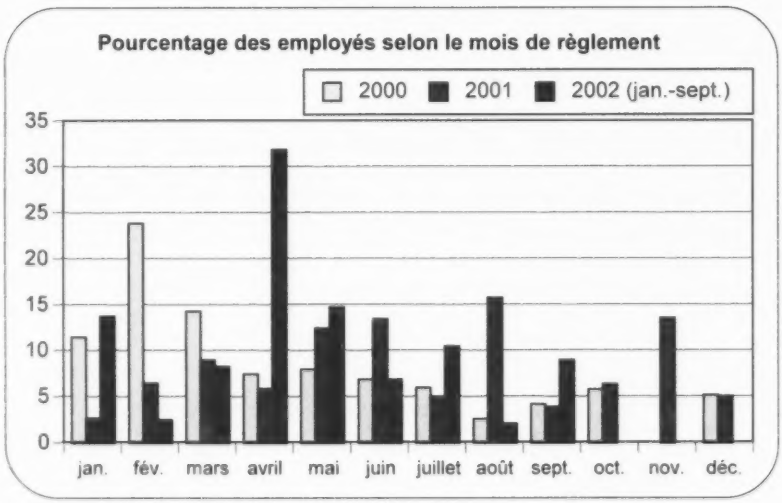


Le nombre important des conventions collectives ratifiées au cours de ces quatre mois peut être attribué au taux élevé des ententes signées dans les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux et de l'administration publique. En effet, sur 202 conventions ratifiées dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, 113 (55,9 %) l'ont été au cours de ces quatre mois. Ainsi, 28,2 % de ces 202 conventions ont été ratifiées en février; 11,4 % en décembre; 8,9 % en mars et 7,4 % en mai. De plus, sur 70 conventions ratifiées dans le secteur de l'administration publique, 22,9 % ont été signées en mars et 11,4 % en mai.

Année 2001

À l'échelle des industries canadiennes, on peut constater une augmentation du nombre de règlements de conventions collectives au cours des mois de mai, juin et juillet. Parmi ces conventions, 18,2 % des conventions ont été ratifiées au cours du mois de juin; 10,4 % en mai et 9,0 % en juillet. Ces trois mois représentent 37,6 % des conventions collectives signées en 2001, soit 159 conventions sur 423; de même que 31,0 % des employés visés, soit 305 850 employés sur 983 380. En outre, la moyenne des conventions collectives ratifiées pendant les autres mois de l'année et celle des employés visés s'établissent à 6,9 et 7,7 % respectivement.

Le nombre important de conventions ratifiées en mai, juin et juillet 2001 est dû en grande partie aux ententes signées dans les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux, de la construction et de l'administration publique. Durant cette période, dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, 19,4 % des 170 conventions collectives ont eu lieu en juin et 8,8 % en mai. Par ailleurs, parmi les 64 conventions collectives ratifiées dans le secteur de la construction, 26,6 % l'ont été au mois de juin; 20,3 % en mai et 15,6 % en juillet. En outre, 63 conventions collectives ont été signées dans le secteur de l'administration publique en 2001, dont 19,0 % en juillet; 12,7 % en juin et 9,5 % en mai. Ces secteurs d'activité englobent ainsi 74,8 % des 159 conventions collectives ratifiées au cours des mois de mai, juin et juillet 2001.



Année 2002
(janvier à septembre)

En analysant les données des neuf premiers mois de l'année 2002, toutes industries confondues, le mois d'avril reste le mois où l'on négocie le plus avec 19,5 % des conventions ratifiées, suivi des mois de mai (15,9 %), juillet (15,2 %) et juin (11,2 %). Cette répartition dé-

montre que ces mois représentent 61,8 % des 277 conventions ratifiées au cours des neuf premiers mois de l'année 2002 et 64,2 % des 841 265 employés visés. Notons que la moyenne du nombre de conventions collectives ratifiées et celle du nombre d'employés visés pendant les cinq autres mois étudiés sont respectivement de 7,7 et 7,1 %.

Parmi les 171 conventions collectives ratifiées au cours des quatre mois, 142 ont été signées dans les secteurs de l'éducation, santé et services sociaux, de l'administration publique, de la fabrication et de la construction. En pourcentage, cela représente 83,0 % des conventions signées au cours de ces mois. Dans le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, sur 136 conventions collectives, 27,2 % ont été ratifiées en avril; 21,3 % en mai et 10,3 % en juin. En outre, dans le secteur de l'administration publique, parmi 40 conventions collectives, 25,0 % ont été signées en juillet; 17,5 % en avril; 12,5 % en mai et 10,0 % en juin. Dans le secteur de la fabrication, sur 32 ententes, 18,8 % ont été ratifiées en juin; 15,6 % en juillet et 12,5 % en mai. Finalement, dans le secteur de la construction, la totalité des 10 conventions collectives négociées au cours des neuf premiers mois de l'année 2002 a été signée en juillet.

Effectifs syndicaux au Canada – 2002

Les données préliminaires recueillies indiquent qu'au mois de janvier 2002, 4 174 000 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce résultat représente un taux de syndicalisation de 31,1 %.

Pour obtenir plus d'indormation sur les effectifs syndicaux au Canada en 2002, visitez le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/eng>.

Disponible maintenant

Le rapport final de l'Enquête nationale menée en 2000-2001 par Développement des ressources humaines Canada sur les innovations et les changements dans les organisations syndicales au Canada est disponible à la Direction de l'information sur les milieux de travail ainsi que sur le site Web à

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra>.

TENDANCES DES SECTEURS INDUSTRIELS SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Kamal Dib
Équité en milieu de travail, Programme du Travail
Développement des ressources humaines Canada

Cet article retrace les grandes tendances et les principaux événements qui ont marqué l'année 2001 dans les secteurs d'activité régis par le Code canadien du travail et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il convient de noter que, dans ces secteurs, les activités de regroupement et de concentration ont influencé la dynamique du marché et des milieux du travail.

L'environnement économique influe sur les activités des employeurs assujettis aux lois fédérales. Le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi dépendent souvent du cycle économique, du taux d'inflation générale, du chômage ainsi que des prévisions économiques. En cela, le climat économique permet d'établir une projection de la situation de la population active.

Introduction

Au cours de cette année par ailleurs stable, deux événements défavorables ont marqué l'année 2001 : la récession, qui a débuté vers la fin de 2000 et s'est poursuivie en 2001; et les attaques violentes survenues dans le secteur du transport aérien qui ont énormément nui à des industries clés en Amérique du Nord. Malgré ces facteurs, la situation économique du Canada est restée assez forte par rapport aux années précédentes.

En 2001, le taux de chômage au Canada a presque atteint son niveau le plus bas depuis 25 ans, tandis que le taux d'inflation est resté bien inférieur à la moyenne enregistrée dans les pays du Groupe des huit au cours des cinq dernières années. Les échanges commerciaux ont atteint leur plus haut niveau historique, le Canada étant le pays du G8 dont l'économie est la plus ouverte. En outre, plus que tout autre pays industrialisé, les entreprises canadiennes comptaient sur le commerce international pour favoriser la création d'emplois et la croissance. Le dollar canadien est resté stable en 2001, du fait que l'économie du Canada a surclassé celle des États-Unis à bien des égards.

Selon l'indice du développement humain des Nations Unies, le Canada a occupé la première place en 2001. C'est aussi le pays ayant la main-d'œuvre la plus scolarisée (le taux d'inscription dans les universités est le plus élevé au monde) et le pays le plus « branché », comme en témoignent les taux élevés d'utilisation de l'internet.

les activités de regroupement et de concentration ont influencé la dynamique du marché et des milieux du travail

Malgré les avantages évidents associés à sa réputation de leader dans l'économie mondiale, l'économie canadienne ne fonctionnait pas à plein régime. En effet, le Canada n'attirait pas suffisamment d'investissements étrangers et ne parvenait pas à retenir sa main-d'œuvre hautement qualifiée qui était sous-utilisée. Alors qu'on estime que le Canada aura besoin d'un million de travailleurs qualifiés au cours des prochaines années, plus de 40 000 Canadiens qualifiés quittent le pays chaque année.

En outre, l'absence de fusion d'entreprises au Canada était considérée comme étant à la fois un avantage (un plus grand nombre d'entreprises signifie plus de concurrence et plus d'emplois) et un inconvénient (plus d'employeurs signifie une efficience industrielle moindre). Une autre conséquence de cette situation est l'érosion de la souveraineté économique car les entreprises canadiennes investissent aux États-Unis faute de pouvoir acquérir d'autres entreprises au pays, à tel point que les activités en sol américain ont pris plus d'ampleur que celles exercées au Canada. Les postes de direction pourraient être transférés aux

États-Unis et, éventuellement, le volet canadien deviendrait une filiale du réseau américain.

Par exemple, le siège social de la société Nortel se trouve à Brampton, en Ontario, mais la plupart des activités stratégiques de cette entreprise ont lieu à Dallas. Après une série de prises de contrôle, il ne reste que quelques sociétés dans le secteur de l'énergie au Canada, notamment Petro-Canada, Talisman et Alberta Energy. En 2001, la plupart des commerces de détail est passée aux mains des Américains. En effet, Home Depot, Sears Canada et Wal-Mart dominent maintenant le marché, alors que la Compagnie de la Baie d'Hudson, propriétaire de Zellers, détient une part limitée de ce marché. Tous les fabricants d'automobiles appartiennent à des intérêts américains, tout comme une proportion importante des industries des secteurs forestier et minier. Par ailleurs, les entreprises de télécommunication exerçaient des pressions pour qu'il en soit de même dans ce secteur. Toutes les grandes compagnies de téléphone, y compris les Entreprises Bell Canada inc., se sont efforcées de faire abolir les règlements relatifs à la propriété étrangère.

Au Canada, l'environnement industriel s'est transformé au cours des deux dernières décennies. Les industries traditionnelles, telles que l'exploitation des ressources, la construction et l'administration publique, on perdu du terrain au profit des industries de service. Le secteur des ressources naturelles, qui constituait 17,0 % de l'économie canadienne en 1985, ne représentait que 14,0 % en 2001. Il englobe le pétrole et le gaz, l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche, ainsi que la fabrication fondée sur les ressources naturelles. On s'attend à ce que les activités de ce secteur continuent de baisser et s'établissent à 13,0 % d'ici 2010. Ce secteur sera remplacé par les industries de la nouvelle économie qui prennent progressivement de l'expansion, notamment : le matériel de communication et l'équipement électrique, les appareils de bureau et de commerce, les communications, l'énergie, les câbles, l'équipement scientifique, les télécommunications – radiodiffusion et entreprises de télécommunications – ainsi que les ordinateurs et les logiciels.

Le secteur des technologies de l'information devrait être une force dominante de l'économie canadienne au cours de la prochaine décennie. En 2010, l'économie ne devrait plus dépendre autant des ressources, mais plutôt être plus branchée et plus axée sur les services. La nouvelle économie devrait représenter 13,0 % du produit intérieur brut en 2010, comparativement à 4,0 % en 1985, ce qui permettra de combler l'écart creusé par le secteur des ressources naturelles. Entre 1997 et 2000, l'augmentation spectaculaire de demandes d'équipements informatiques, de logiciels, d'équipements de communications et de fibres optiques a engendré une croissance annuelle de 17,0 % dans ces secteurs. L'évolution rapide de l'internet et du commerce électronique ont contribué à cet essor.

Secteur bancaire

Au Canada, les banques s'étaient déjà mises à l'heure de la nouvelle économie mondiale en 2001. L'internet, l'intégration des marchés financiers de l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation de la réglementation grâce à la création d'institutions telles que la Banque des règlements internationaux, en Suisse, et à la signature d'accords commerciaux sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce, sont autant de facteurs qui contribuent à l'établissement d'un nouveau système financier mondial. Les obstacles nationaux qui limitaient les services financiers ont disparu, ouvrant la voie à la concurrence étrangère, préparant ainsi les institutions canadiennes à la compétition à l'étranger.

Les banques se préparaient à une autre série de tentatives de fusion lorsque la législation établissant les règles connexes a été adoptée en juin 2001. Les projets de fusions de banques avortés en 1998 ne bénéficiaient pas de l'appui du gouvernement fédéral, mais la nouvelle législation a créé une situation plus favorable. Le nombre des grandes institutions financières du Canada, déjà peu élevé, ira en diminuant une fois les réformes mises en place; un regroupement plus important dans le secteur s'avère inévitable. On comptera moins de banques à l'intérieur du pays mais cellesci gagneront en importance et leur taille leur permettra de soutenir efficacement la concurrence sur le marché mondial. Les efforts des banques viseront surtout l'expansion aux États-Unis.

Les obstacles nationaux qui limitaient les services financiers ont disparu, ouvrant la voie à la concurrence étrangère, préparant ainsi les institutions canadiennes à la compétition à l'étranger.

Nouvelle législation régissant les services financiers

Le 13 juin 2001, le gouvernement fédéral a introduit une législation qui comprenait un processus de révi-

sion des fusionnements afin de restructurer le secteur des services financiers. En vertu de cette législation entrée en vigueur en octobre 2001, les institutions financières, les sociétés d'assurance ainsi que les maisons de courtage peuvent accéder au système de paiement. Elles pourront offrir des services tels que des comptes de dépôt qui étaient normalement réservés aux banques.

Les commerces de détail et les fonds mutuels du marché monétaire peuvent faire de même, dans la mesure où ils répondent à certains critères. Ainsi, les petites institutions financières pourront se lancer en affaires et s'implanter dans les collectivités que les banques plus importantes jugent trop petites. Les sociétés de crédit sont autorisées à établir une entité nationale de services, ce qui permettra à ce secteur fragmenté d'avoir une présence nationale et aidera les petites institutions offrant des services aux collectivités à rester viables.

Des mesures ont été prises pour faciliter l'établissement d'institutions financières étrangères et pour permettre à celles qui sont déjà en place d'accroître leurs services. Auparavant, selon la législation canadienne, les banques étrangères devaient déterminer si elles souhaitaient être réglementées ou non. Elles n'étaient pas autorisées à diviser leurs activités en deux entreprises distinctes pour jouer sur les deux tableaux; elles ont maintenant cette possibilité. Ainsi, une branche d'une institution étrangère pourrait être assujettie à la réglementation canadienne et offrir les mêmes services qu'une banque, y compris recevoir des dépôts. L'autre branche de cette même institution pourrait ne pas être réglementée et offrir des services restreints, comme les cartes de crédit. Il n'y a plus de restrictions quant au nombre de banques que les conglomérats de services financiers étrangers peuvent posséder au Canada. Auparavant, ils ne pouvaient pas avoir plus d'une banque; maintenant, ils peuvent en avoir autant qu'ils le désirent. La même règle s'applique aux conglomérats financiers canadiens.

Il y existe un secteur important où les institutions financières étrangères sont défavorisées par rapport aux banques canadiennes, il s'agit des petits dépôts de détail. Les institutions étrangères ne peuvent avoir de telles activités que si elles établissent une filiale en propriété exclusive au Canada, assujettie à la réglementation du Canada en matière d'opérations bancaires. C'est la voie qu'a choisie la Banque ING du Canada, en offrant des services bancaires par internet avec ING Direct.

Les lignes directrices concernant l'examen des fusionnements sont exposées dans un énoncé de politiques qui accompagne la nouvelle loi. Pour chaque projet de fusionnement, il faudra procéder à une *évaluation de l'incidence sur l'intérêt public*. En outre, chaque projet sera examiné par le Bureau de la concurrence, le Bureau du surintendant des institutions financières et le ministère des Finances. Aux fins de l'évaluation de l'incidence, le Comité des banques et du commerce du Sénat et le Comité permanent des finances de la Chambre des communes doivent tenir des audiences publiques.

La nouvelle loi stipulait la mise sur pied de l'*Agence de la consommation en matière financière du Canada*. Cette agence sera chargée d'appliquer les dispositions de la *Loi* visant la protection des consommateurs, de surveiller l'application des codes d'autoréglementation et d'informer les consommateurs. En vertu de cette loi, un poste d'ombudsman des services financiers canadiens a également été créé.

Pour les banquiers, cette législation signifiait que les fusionnements étaient maintenant possibles. Ce qui ressort de la législation, c'est que les banques doivent consulter le gouvernement fédéral et non agir unilatéralement comme c'était le cas dans les projets de fusionnement ratés de 1998.

Les banques voulaient plus de précisions concernant les lignes directrices et le mécanisme relatifs à l'*évaluation de l'incidence*. Elles se plaignaient que les énoncés de politique et la législation n'expliquaient pas assez clairement les principaux aspects du processus d'examen des fusionnements. Elles s'inquiétaient du délai qui s'écoulerait avant que les fusionnements soient autorisés et réalisés et se demandaient si le long délai ne risquait pas de diminuer les chances des banques canadiennes et de ternir leur réputation dans le domaine des services financiers internationaux. Par rapport à leur actif, les banques ont perdu du terrain dans l'échelle mondiale au cours de la dernière ou des dernières décennies. La Banque Royale, la plus importante institution au Canada, se classe maintenant au 55e rang.

Les banques souhaitent fusionner afin d'être en mesure de soutenir la concurrence internationale...et de pouvoir répartir sur un plus grand nombre de consommateurs les coûts croissants de la technologie et autres frais.

Les banques souhaitent fusionner afin d'être en mesure de soutenir la concurrence internationale, en particulier aux États-Unis, et de pouvoir répartir sur un plus grand nombre de consommateurs les coûts croissants de la technologie et autres frais. À leur avis, les fusionnements sont essentiels pour rationaliser les activités qu'elles s'efforcent de consolider en 2001. La Banque Canadienne Impériale de Commerce a annoncé son intention d'éliminer 2 000 emplois et de se départir d'engagements indésirables en matière de prêts et de crédits d'une valeur d'un milliard de dollars.

Des recherches effectuées en 2001 ont révélé que les banques canadiennes étaient déjà assez importantes par rapport à la taille de l'économie canadienne et qu'il ne serait guère possible de réaliser d'autres économies d'échelle. En outre, les fusions présentent certains inconvénients car elles entraînent la fermeture de succursales, la perte d'emplois et la hausse des prix pour les clients et, en bout de ligne, créent un environnement moins concurrentiel. Certains analystes estiment qu'une croissance excessive n'est pas saine et citent en exemple le géant japonais Mitsubishi avant son effondrement. Une solution de rechange à ce problème consiste en la création de nouveaux créneaux qui permettraient aux banques d'opérer à l'échelle mondiale, notamment au moyen de la banque en ligne. La Banque Toronto-Dominion a procédé à l'implantation de kiosques bancaires portant son nom dans des magasins de la société Wal-Mart aux États-Unis.

Bien que les banques canadiennes soient encore protégées contre les prises de contrôle étrangères, elles craignent que les contraintes limitant l'ampleur des fusions engendrent un exode des capitaux vers les États-Unis et favorisent des fusionnements avec des institutions financières américaines. Selon les banques, les fusionnements à l'intérieur du pays permettraient de garder les capitaux au Canada.

Dans ce secteur, il y a eu davantage de regroupements, de projets de fusionnement et d'investissements étrangers en 2001. La Banque Toronto-Dominion et Canada Trust ont achevé le fusionnement de leurs 746 succursales; il s'agissait de la dernière étape du projet d'acquisition de Canada Trust d'une valeur de 7,8 milliards de dollars en 2000. En s'inspirant du fusionnement réussi de ces deux banques, le gouvernement fédéral a exigé que les sociétés désireuses de fusionner se départissent de certains éléments d'actifs, notamment des succursales, des services de courtage et des services de placement.

En 2001, la Banque Royale était l'acteur le plus important dans ce secteur. En juin, elle a annoncé la vente de Gestion Placements TR Inc., une transaction d'une valeur de 350 millions de dollars, à la société UPS AG, une société de services financiers suisse. La compagnie Royal Trust, qui gère des caisses de retraite, administre des actifs de plus de 31,5 milliards de dollars et compte 100 employés. Il s'agit de la plus grosse entreprise du genre au Canada, traitant avec 700 clients institutionnels, dont Air Canada et Alcan inc.

La Banque Royale du Canada a ouvert des succursales aux États-Unis afin d'y accroître ses activités. Elle a fait l'acquisition de Centura Banks Inc. de Rocky Mount, en Caroline du Nord, au coût de 2,3 milliards de dollars, ainsi que des succursales de Wachovia Corp. en Caroline du Nord et du Sud, et en Virginie au coût de 150 millions de dollars. En septembre 2001, la Banque Royale a réalisé un cinquième achat en deux ans aux États-Unis en faisant l'acquisition des services de courtage Tucker Anthony Sutro Corp. pour la somme de 635 millions de dollars américains, ce qui porte ses investissements à un total de 4,7 milliards de dollars. La Banque examine également la possibilité d'acheter un réseau de 139 succursales (4,5 milliards de dollars en dépôts) en Floride, le tout d'une valeur marchande se situant entre 450 et 750 millions de dollars.

D'autres banques ont également investi chez nos voisins du sud. En novembre 2001, la Banque de Montréal a fait l'acquisition d'un courtier exécutant américain, CSFB Direct, pour la somme de 830 millions de dollars. La Banque Canadienne Impériale de Commerce s'est aussi portée acquéreur des services de courtage au détail et des services de gestion des biens de la société Merrill Lynch de New York, pour environ 900 millions de dollars. La Banque de Montréal et la Banque nationale du Canada étaient déjà présentes sur le marché américain.

Secteur des communications

Si les fusionnements étaient en vogue sur Bay Street, la « convergence » était le mot d'ordre dans le secteur des communications. Le gouvernement fédéral a commencé à revoir la structure et le mandat du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes pour faire face à la convergence dans le secteur de l'information. Malgré le nombre croissant de fusions chez les diffuseurs, les fournisseurs de services internet, les éditeurs et les entreprises de télé-

communications, la question est de déterminer comment ces entreprises pourraient offrir une valeur ajoutée au public ainsi qu'à leurs actionnaires.

Le Conseil a tenu des audiences au printemps concernant les demandes de renouvellement présentées par les réseaux CTV (BCE) et CanWest pour les licences individuelles de leurs stations et licences de groupe. Il s'agissait du plus important examen de licence dont s'est occupé le Conseil depuis le début de la vague de regroupements et de prises de contrôle dans le secteur des télécommunications. Un facteur important pour ce secteur d'activité en 2001, a été l'incidence de ces changements sur l'autonomie et l'indépendance des journalistes par rapport aux intérêts, d'une part, dans le secteur de la radiodiffusion et, d'autre part, de la presse. Ces fusions ont aussi soulevé des appréhensions quant au contenu canadien dans les médias concernés.

En mai 2001, Quebecor a envisagé la possibilité d'une nouvelle structure du capital social pour Sun Media Corp., société qui publie le *Sun*; grâce à cette restructuration, les partenaires minoritaires obtiendraient une part plus importante de la deuxième chaîne de journaux du pays. Quebecor était propriétaire à 70,0 % de Sun Media, tandis que les trois partenaires minoritaires possédaient 30,0 %. Cette tentative de refinancement venait un an après la prise de contrôle chiffrée à 5,4 milliards de dollars du Groupe Vidéotron Ltée., entreprise de câblodistribution et de radiodiffusion. Quebecor avait une dette de 7,3 milliards de dollars dont elle négociait le refinancement avec ses créanciers. Vidéotron sera incorporée à une nouvelle filiale, Quebecor Média inc., avec d'autres groupes de Quebecor, notamment Sun Media et le portail internet *Canoe*. En 2001, 54,0 % de Quebecor Média appartenait à Quebecor, tandis que la Caisse de dépôt et placement du Québec était propriétaire des 46,0 % restant. Vidéotron est la pierre angulaire du projet de Quebecor qui veut devenir un géant du multimédia regroupant notamment les services suivants : câble, internet, journaux, magazines, commerce au détail de livres et de disques compacts, télédiffusion.

Quebecor a affirmé au Conseil que la prise de contrôle de Vidéotron permettrait de promouvoir la langue et la culture françaises en Amérique du Nord. Selon cette société, compte tenu de la vive concurrence provenant du nouvel empire médiatique BCE Inc., les médias québécois de petite taille ont de meilleures chances de survivre s'ils se regroupent, et Quebecor profiterait de cette convergence. Le Conseil a passé en revue les acquisitions faites par Quebecor afin de déterminer si la Caisse de dépôt et de placement, en tant que principal investisseur, pouvait prendre le contrôle ou le faisait effectivement. La Caisse a le droit de premier refus en ce qui concerne la vente de tout élément d'actif de Quebecor Média ou la participation de nouveaux investisseurs. En outre, pour autoriser l'acquisition du réseau TVA par Quebecor, le Conseil exigeait que cette société vende 86,0 % des parts qu'elle détenait dans Télévision Quatre Saisons (TQS), acquises en 1997 au coût de 34 millions de dollars.

la question est de déterminer comment ces entreprises pourraient offrir une valeur ajoutée au public ainsi qu'à leurs actionnaires

En septembre 2001, la société Cogeco Inc., un autre intervenant du Québec, a formé équipe avec Bell Globemedia, une filiale de BCE, pour acheter TQS à Quebecor, une transaction de 74 millions de dollars. Cogeco détiendrait 60,0 % de TQS et Bell Globemedia, 40,0 %. Ainsi, la société Bell Globemedia pourrait conquérir la clientèle francophone du Québec et aurait deux fois plus de parts du marché que Cogeco, et Quebecor pourrait, quant à elle, réaliser ses propres projets de convergence visant le réseau rival TVA.

En avril 2001, la société CanWest Global Communications Inc., une entreprise de la radiodiffusion et de la presse écrite basée à Winnipeg, a vendu les parts qu'elle détenait dans la station de télévision CFCF, à Montréal, à la société CTV Inc., pour la somme de 90 millions de dollars. La société satisfaisait ainsi aux conditions posées par le Conseil pour l'acquisition de huit stations de télévision qui appartenaient à l'ancienne société WIC Communications Ltd. CanWest a également vendu l'entreprise ROBtv, de Toronto, à la société Thomson Canada Ltd., au prix de 30 millions de dollars. Lorsque CanWest avait acheté ROBtv, à l'issue d'une autre transaction, le Conseil avait demandé à la société de prendre des mesures pour atténuer les répercussions de l'acquisition de deux entités concurrentes, *The Post* et le partenaire de ROBtv, et *The Globe and Mail*. CanWest avait aussi annoncé le lancement à la fin de 2001 de *Financial Post Television*, un nouveau canal numérique spécialisé.

Malgré une dette de 4,1 milliards de dollars, la société CanWest s'est montrée intéressée en juillet 2001 par des médias appartenant à la société CHUM Ltd., si cette dernière décidait de les offrir sur

le marché. CanWest a continué à réduire ses dépenses par différents moyens, notamment la centralisation de ses activités à Winnipeg, le gel du recrutement à la chaîne de journaux Southam et la restructuration de 13 journaux. De plus, la société a travaillé de concert avec Hollinger Inc. pour mettre en œuvre une série de mesures susceptibles d'améliorer la structure de coûts du *National Post*, dont ces deux sociétés étaient propriétaires. En novembre 2000, la société CanWest a fait l'acquisiton de la plupart des éléments d'actif de Hollinger Inc. au Canada, notamment de 50,0 % de ses parts dans le *National Post*. Au mois d'août 2001, la société CanWest s'est portée acquéreur du reste, soit 50,0 %. Le groupe Hollinger appartient à Ravelston de Toronto, une société de portefeuille dont les parts sont détenues à 64,4 % par Conrad Black. La société CanWest envisageait également de faire l'acquisition du magazine *Saturday Night*, du *National Post Business* ainsi que du *National Post Online*.

En juillet 2001, la famille Sifton a acheté le reste des journaux de Hollinger Inc. en Ontario, au coût de 220 millions de dollars. Cette transaction vise 28 publications, notamment *Kingston WhigStandard*, *Sudbury Star* et *Sault Star*. Malgré la vente d'une bonne partie de ses actifs canadiens, le groupe Hollinger possédait encore toute une série de publications au Canada, en particulier en Ontario et en Colombie-Britannique. En outre, après s'être départie d'importants biens dans la presse écrite aux États-Unis et au Canada en 2000, la société Thomson Corp. a été obligée de vendre également deux journaux au Manitoba, soit le *Winnipeg Free Press* et le *Brandon Sun*.

En 2001, un autre acteur important dans ce secteur était la société Torstar qui publie cinq quotidiens, dont le *Toronto Star*. Cette société examinait les possibilités de convergence avec ses concurrents et un éventuel partenariat avec des entreprises de communication, notamment des fournisseurs de télévision par câble et par satellite. En mai, Torstar a présenté une demande au Conseil en vue de mettre sur pied trois chaînes de télévision dans le sud de l'Ontario. La société a promis d'embaucher 300 personnes et de consacrer 75 millions de dollars à des programmes locaux pendant la durée de sa licence, soit une période de sept ans. D'autres entreprises se sont montrées intéressées par les licences d'exploitation des stations dans le sud de l'Ontario, comme CTV, Rogers Communications Inc., Quebecor Inc. et Craig Broadcasting Systems Inc.

La société Torstar a également indiqué qu'elle comptait bien ne pas être incorporée dans des entités plus grosses lorsqu'elle examinait les possibilités de convergence. En mars, Radio-Canada a examiné la possibilité d'établir un partenariat avec Torstar afin de diversifier ses activités dans le secteur des médias comme d'autres grands acteurs du secteur. En 2001, Radio-Canada a reçu environ 800 millions de dollars de financement du gouvernement fédéral.

En juin, le Conseil a autorisé les sociétés de câblodistribution à posséder des chaînes de télévision spécialisées et des services de télévision à la carte. Cette décision a déclenché toute une série de regroupements et a mis fin à plusieurs mois de discussions entre les distributeurs et les diffuseurs concernant l'appartenance future des entreprises de ce secteur. Selon les entreprises de câblodistribution, la décision du Conseil a supprimé le principal obstacle à la convergence multimédia, leur permettant de pénétrer sur le marché de la diffusion. Les principaux câblodistributeurs, comme Rogers Communications Inc. de Toronto et Shaw Communications Inc. de Calgary ont pu ainsi procéder à des prises de contrôle dans le secteur de la diffusion. Les cibles potentielles des prises de contrôle ont la main mise sur les chaînes qui ont le plus de succès au pays. Il s'agit notamment de Chum Ltd. et d'Alliance Atlantis Communications Inc., toutes les deux à Toronto, ainsi que d'Astral Media Inc., de Montréal.

La société Rogers, une entreprise de câblodistribution, de communication sans fil et de médias, s'est efforcée d'acquérir au complet le réseau Sports Net de CTV pour compléter sa récente transaction, soit l'achat de l'équipe de baseball de Toronto, les Blue Jays. Rogers a demandé au Conseil de lui accorder des licences pour exploiter quatre autres chaînes de télévision numérique, après avoir mis en œuvre trois services numériques en septembre 2001. Le Conseil a annoncé qu'il tiendrait des audiences publiques pour examiner les demandes multiples dans le secteur de la radiodiffusion. En outre, Corus Entertainment, qui appartient à la famille Shaw, avait des plans d'expansion en accroissant ses parts dans trois chaînes spécialisées.

Télécommunications

Différents événements ont continué de se produire dans le secteur des télécommunications au Canada en 2001, ce qui a entraîné, chez certaines entreprises, d'importantes pertes et suscité des rajustements majeurs dans le secteur. L'effondrement du marché des entreprises pointcom a été précédé par un fléchissement du prix des actions. La société Nortel Networks Corp., l'un des principaux fabricants d'équipe-

ment de télécommunication au monde, a aussi enregistré une baisse marquée de ses profits et du prix des actions, tout comme Lucent Technologies, Cisco Systems et Motorola. En octobre 2001, Nortel Networks Corp. a supprimé 19 500 emplois à l'échelle internationale, en plus des 30 000 mises à pied déjà annoncées.

Les entreprises de télécommunication ont aussi été touchées en 2001, les profits dans le secteur des appels interurbains diminuant considérablement. Les services locaux de téléphone sont restés stables, bien que des profits aient été réalisés dans des services à valeur ajoutée, comme les messageries vocales. La société AT&T Canada Enterprises, qui a vendu ses services interurbains résidentiels à la société Primus Telecommunications Group en 2000, a enregistré des pertes en 2001. Les sociétés CallNet Enterprises (propriétaire de Sprint Canada) et Telus Corp. ont elles aussi enregistré d'importantes pertes au cours de 2001. Les concurrents locaux, Cannect Communications Inc., C1 Communications Inc. et Axxent Inc., ont fait faillite, tout comme le fournisseur de services de communication sans fil à large bande MaxLink Communications. Malgré les possibilités de convergence et d'accès internet à haute vitesse, Rogers Communications a aussi enregistré des pertes totalisant 104 millions de dollars.

Les activités dans ce secteur n'ont pas répondu aux attentes : les télécommunications devaient l'emporter sur les autres secteurs et faire entrer le Canada dans le 21e siècle.

Au moment où le marché des appels interurbains continuait sa spirale à la baisse et les services locaux restaient stables, les marchés des communications sans fil et de l'internet ainsi que les réseaux de transmission de données à haute vitesse prenaient de l'expansion. La société BCE a affiché des profits importants en 2001 et BCE Emergis, son service de commerce électronique, a doublé ses profits par rapport à 2000.

Les activités dans ce secteur n'ont pas répondu aux attentes : les télécommunications devaient l'emporter sur les autres secteurs et faire entrer le Canada dans le 21e siècle. Les entreprises *point-com* ne sont pas les seules à avoir souffert de la conjoncture. Faute d'argent pour investir, les entreprises qui s'efforçaient de construire leur infrastructure internet et sans fil afin d'accroître leur capacité se sont endettées. En 2000-2001, les fournisseurs de services ont fait d'importants investissements en prévision de la demande future, désireux d'établir une infrastructure pour les fabricants de plus en plus nombreux à demander le service. Toutefois, les exploitants de centraux urbains n'étaient pas en mesure de répondre aux besoins des deux parties parce qu'ils ne réussissaient pas à trouver suffisamment de capitaux pour faire des investissements. En 2000, les entreprises de télécommunication ont investi plus qu'elles n'ont réalisé de profits, parce qu'elles devaient sans cesse investir dans de nouvelles technologies – en particulier les réseaux de télécommunication sans fil et de communication optique – pour pouvoir accroître leurs profits et soutenir la concurrence.

Parmi les évolutions en 2001, mentionnons les occasions qui se sont offertes aux fournisseurs de service de téléphonie internet et aux fournisseurs d'équipement. Malgré la situation des entreprises *point-com*, il y a eu une explosion d'activité dans les secteurs de l'internet et des services de communication mobile, à tel point qu'un rapport du gouvernement fédéral recommandait d'offrir l'accès haute vitesse dans tous les foyers d'ici la fin de 2003. Les compagnies de téléphone se concentraient sur les réseaux optiques, les réseaux sans fil de troisième génération (permettant d'offrir un accès haute vitesse mobile à une vitesse trois fois plus élevée que dans le cas de l'accès commuté) et le passage de la commutation de circuits à la commutation par paquets.

On s'attendait à ce que les lois régissant les intérêts étrangers dans les entreprises de télécommunication soient assouplies afin de permettre davantage d'investissements étrangers sur les marchés des médias et des télécommunications au Canada. En 2001, la société américaine SBC Communications détenait 20,0 % de Bell Canada, la Deutsche Telekom possédait 15,0 % de l'entreprise Microcell et Verizon Wireless détenait 22,0 % de Telus. En juillet, AT&T, une société américaine, a acheté une part importante de la société Rogers Wireless au coût de 380 millions de dollars américains, de l'actionnaire britannique BT PLC.

Secteur des transports

Transport aérien

Le secteur du transport aérien international a subi deux revers en 2001 : le ralentissement de l'économie qui a débuté en 2000, et les attaques terroristes du 11 septem-

bre impliquant des avions civils. Les effets psychologiques de ces événements violents se sont fait sentir immédiatement. Selon le Conseil mondial du voyage et du tourisme, l'impact économique de ces attaques entraînerait, à long terme, la perte de 26,4 millions d'emplois dans le monde entier à cause du marasme de l'industrie du voyage. Ce secteur employait en effet 210 millions de personnes à l'échelle mondiale dans les compagnies aériennes, l'hôtellerie et les compagnies émettrices de cartes de crédit. Toutefois, en décembre 2001, la prévision pessimiste faisait place à des hypothèses plus optimistes selon lesquelles la diminution des voyages par avion en 2002 ne serait pas aussi importante que prévue et que les craintes s'estomperaient, en particulier au Canada, où la population compte sur le transport aérien pour se déplacer dans tout le pays.

Avant 2001, on prévoyait qu'Air Canada deviendrait un transporteur solide et fort à la suite de l'acquisition des Lignes aériennes Canadien International en 1999. Toutefois, les facteurs tels que les oppositions au fusionnement, le ralentissement de l'économie et la hausse du prix du carburant ont eu un effet négatif, et la part du marché de cette société est tombée de 77,0 % en août 1999, à 65,0 % en juillet 2001. Pour tenter d'accroître son efficience, la société Air Canada a réduit sa capacité dans les marchés régionaux d'environ 7,0 % en 2000 et de 13,0 % en 2001. Elle a éliminé plusieurs itinéraires et émis des avis de mise à pied temporaire visant 1 280 employés. Le vide laissé par ces mesures n'a pas été comblé intégralement par les concurrents, ceux-ci ciblant davantage leurs activités sur les grands centres plutôt que sur les marchés régionaux. En même temps, Air Canada demandait à ses employés de réduire volontairement leurs heures de travail ou de prendre un congé pour aider la société à s'adapter au ralentissement économique. En juin 2001, la société a exposé un plan visant à accroître ses profits et à réduire ses dépenses de un milliard de dollars sur une période huit mois.

Après les événements du 11 septembre 2001, la société Air Canada a annoncé son intention de supprimer 9 000 de ses 40 000 emplois et d'immobiliser 84 avions. Ces coupures s'ajoutaient aux 7 500 que la compagnie avait déjà annoncées au cours des 12 mois précédents. Toutefois, à la suite d'ententes conclues avec les syndicats, seulement 6 000 emplois ont été perdus. Par exemple, le syndicat représentant les pilotes a rejeté les 720 coupures prévues dans le nombre de pilotes évoquant une clause concernant la sécurité d'emploi qui interdisait la mise au chômage technique. En décembre, un compromis a permis de sauver 170 postes de pilotes grâce à des programmes de partage de postes et de retraite anticipée entre autres mesures.

Le secteur du transport aérien international a subi deux revers en 2001 : le ralentissement de l'économie qui a débuté en 2000, et les attaques terroristes du 11 septembre impliquant des avions civils.

Air Canada a signé des ententes semblables avec d'autres syndicats, ce qui a permis de sauver 3 074 emplois chez les agents de bord, le personnel de vente et les prestataires de services, les mécaniciens et les agents des services financiers. La société a conclu une entente avec le syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile en novembre, ce qui a permis d'éviter 1 281 licenciements. Un accord intervenu plus tôt avec le Syndicat canadien de la fonction publique a permis de conserver 543 emplois. Des contrats conclus avec des tiers en vue de la prestation de services techniques à d'autres compagnies aériennes ont permis de sauver 1 080 emplois chez les syndiqués de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Le syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont accepté de collaborer avec la société Air Canada pour supprimer 1 500 emplois, en dépit des dispositions interdisant les mises à pied jusqu'en mars 2004. Air Canada a des conventions distinctes avec la plupart de ses syndicats, dans lesquelles la sécurité d'emploi est garantie jusqu'en 2004. Dans le cadre du projet d'acquisition des Lignes aériennes Canadien International, la société s'était engagée à ne mettre en disponibilité aucun travailleur avant mars 2002.

D'autres compagnies canadiennes ont également été touchées. La société Air Transat a annoncé 1 300 mises à pied en raison de la baisse de 50,0 % du nombre de réservations au cours des semaines qui ont suivi le 11 septembre. Cette société comptait 4 500 employés au Canada et 1 000 autres en France. La société Canada 3000 a fait faillite en novembre, mais les investisseurs voulaient récupérer ce qui restait pour mettre sur pied une nouvelle société de transport aérien. Ces circonstances ont permis à Air Canada d'accroître sa part du transport aérien qui est passée de 65,0 % en juillet à 80,0 % en décembre.

Aux États-Unis, les plus grands transporteurs, soit American Airlines, United Airlines, Delta Airlines et Northwest Airlines, ont annoncé un projet visant à réduire leur effectif d'au moins 100 000 employés et leur nombre de vols d'environ 20,0 à 40,0 %. Ces chiffres sont les pires qui aient été enregistrés depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Auparavant, en période de ralentissement économique, les sociétés de transport aérien diminuaient en général leurs activités de 1,0 ou 2,0 %, mais jamais de 20,0 %.

Selon les estimations de l'Association des chemins de fer du Canada ... 44,0 % des exportations étaient acheminées aux États-Unis par rail, tandis que le reste était transporté par camion.

En Europe, British Airways a annoncé un plan de licenciements, son intention de réduire sa capacité, d'immobiliser les avions excédentaires et de mettre fin à sa publicité. La Lufthansa a suspendu ses projets d'achat de nouveaux gros porteurs et a mis fin au recrutement de travailleurs ainsi qu'Air France qui a également suspendu ses activités de recrutement et mis 17 avions hors service. La société Virgin Group a réduit son personnel, éliminant 1 200 emplois ainsi que de nombreux vols, tandis que Swissair a déclaré faillite.

Aux États-Unis, les compagnies américaines ont reçu du gouvernement 15,0 milliards de dollars à titre d'indemnités d'urgence, tandis que la société Air Canada a reçu une aide de moindre envergure étant donné que la situation n'y était pas aussi grave. Au Canada, le ministère des Transports a annoncé son intention de remanier sa politique concernant le secteur du transport aérien en vue de restructurer ce secteur et d'éviter que les problèmes liés à la capacité et au financement ne se reproduisent de nouveau. En octobre 2001, le Ministère a déposé un projet de loi permettant aux compagnies aériennes d'obtenir plus facilement de nouveaux capitaux. Le gouvernement a aussi examiné la possibilité d'apporter des modifications à la *Loi sur la concurrence* qui permettraient d'imposer des amendes de plus de 10 millions de dollars si les compagnies étaient reconnues coupables d'avoir usé des moyens illicites pour éliminer un concurrent. Selon ces modifications, le Commissaire de la concurrence serait autorisé à rendre une ordonnance d'interdiction dans le but de prévenir les pratiques d'éviction. Air Canada a soutenu que de telles modifications limiteraient sa capacité de s'adapter à l'évolution du climat commercial. Aussi, les compagnies devront soumettre leurs projets de transaction aux organismes de réglementation fédéraux pour éviter des infractions à la législation sur la concurrence.

Transport terrestre

Le gel de 15 mois imposé aux fusionnements ferroviaires en Amérique du Nord a pris fin en juin 2001. La voie est maintenant libre pour effectuer des transactions en vue de redessiner la carte des chemins de fer en Amérique du Nord. Au Canada, on s'attendait à ce que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et CP Rail tentent des fusionnements. Toutefois, ces deux entreprises ont été obligées d'attendre que les quatre grandes sociétés ferroviaires américaines – Union Pacific Corporation, Burlington Northern Santa Fe Corporation, Norfolk Southern Corporation et CSX Corporation – se réorganisent pour former deux sociétés ferroviaires transcontinentales. Les fusionnements aux États-Unis dureront trois ans, après quoi les sociétés ferroviaires canadiennes pourront leur emboîter le pas.

Les organismes de réglementation des États-Unis ont adopté des règles plus strictes en matière de fusionnements, donnant lieu à un moratoire en 2000 pour le projet de 28 milliards de dollars du Canadien National; projet maintenant abandonné qui visait le fusionnement avec Burlington Northern Santa Fe. L'organisme de réglementation américain craignait que la transaction ne suscite des fusionnements prématurés chez d'autres sociétés ferroviaires des États-Unis, même si les retombées ne sont pas encore complètement connues. L'organisme voulait avoir suffisamment de temps pour examiner les ramifications d'une transaction qui ne laisserait que deux grandes sociétés ferroviaires aux États-Unis.

Avant 2001, l'organisme de réglementation américain favorisait les fusionnements à un point tel que le nombre de sociétés de transport ferroviaire aux États-Unis est passé de 30 en 1978 à 6 en 1998, puis à 4 en 2001. Toutefois, les nouvelles règles imposaient plus d'obligations aux sociétés qui fusionnaient. Les candidats au fusionnement devaient montrer comment leur démarche accroîtrait la concurrence et devaient fournir une liste d'engagements ainsi que des plans détaillés concernant la reddition de compte et les mesures d'urgence. En vertu de la *Loi sur les transports au Canada*, le gouvernement révisait toutes les politiques concernant les fusionnements dans le

secteur ferroviaire, étant donné que sa politique en la matière était plus favorable que celle préconisée aux États-Unis.

D'autres grands événements ont marqué le secteur du transport terrestre en 2001, notamment une concurrence entre les sociétés de transport ferroviaire et de camionnage pour l'obtention des parts du marché. Selon les estimations de l'Association des chemins de fer du Canada, organisme financé par le Canadien Pacific et le Canadien National, 44,0 % des exportations étaient acheminées aux États-Unis par rail, tandis que le reste était transporté par camion. Étant donné la valeur du commerce transfrontalier, évaluée à 700 milliards de dollars par année, un changement, de quelques points de pourcentage dans la part du marché du camionnage en faveur des chemins de fer, signifierait des milliards de dollars en revenus supplémentaires. Les camionneurs sont aussi représentés par des groupes de lobbying, soit l'Alliance canadienne du camionnage et l'Ontario Trucking Association.

L'infrastructure du transport terrestre a également été une source de différends entre ces deux secteurs. Ce sont les gouvernements qui construisent et entretiennent les autoroutes, et les taxes imposées aux camionneurs ne paient qu'une fraction de ce coût. La déréglementation a permis l'accroissement de la taille des camions qui peuvent ainsi transporter plus de marchandises. Par contre, dans le secteur ferroviaire, les sociétés paient le plein coût pour les voies et l'infrastructure qu'elles utilisent. En outre, bien que ces sociétés paient moins de taxes sur le diesel que les entreprises de camionnage, elles paient davantage de taxes de toutes sortes, notamment des taxes foncières et l'impôt sur le revenu. L'Association ferroviaire du Canada déclarait que le fardeau fiscal de ses membres était deux fois plus grand que celui des sociétés américaines et dépassait de 29,0 % celui des entreprises de camionnage du Canada.

Un scénario consistait à favoriser le transport combiné par rail et par camion.

D'autres considérations représentaient aussi des facteurs importants dans ce secteur. En 2001, cinq millions de parcours par camions ont été effectués dans le corridor Toronto-Windsor pour le commerce transfrontalier, et ce chiffre devrait atteindre 12 millions en 2020. On ne tient pas compte ici des camions qui circulent en Ontario ni de la circulation automobile ordinaire. Il faut investir des milliards de dollars dans l'infrastructure du transport terrestre pour assurer un transport efficace des biens et des personnes.

- La première mesure prise par le gouvernement fédéral a été d'affecter un montant de 600 millions de dollars aux autoroutes stratégiques du Canada et d'intégrer plus efficacement le réseau routier national.
- Il avait également été proposé d'améliorer le réseau ferroviaire afin de réduire le nombre de camions sur les autoroutes. Compte tenu de la congestion actuelle, les observateurs soutiennent que le transport ferroviaire coûte moins cher, qu'il est plus pratique et plus sécuritaire, et que la réduction de la circulation de camions permettrait aux autres conducteurs de bénéficier d'autoroutes en meilleur état.
- Un autre scénario consistait, pour le gouvernement fédéral, à favoriser le transport combiné par rail et par camion. La société Canadien Pacifique possède déjà un service autoroutier muni d'une technologie de chargement et de déchargement de remorques à bord de trains. Pour sa part, le Canadien National construisait en Ontario un nouveau terminal de transport combiné qui devrait permettre de réduire le nombre de camions sur les autoroutes.

Camionnage

Avant les années 90, les sociétés de transport ferroviaire fonctionnaient dans un contexte de réglementation et de subventions qui ne favorisait pas la concurrence. La déréglementation, tant dans le secteur ferroviaire que dans le camionnage, la mondialisation et les déficits des gouvernements ont amené la transformation de l'environnement dans lequel évoluent les entreprises de transport. Aujourd'hui, le camionnage est le principal mode de transport du commerce en Amérique du Nord. Au Canada, plus de 90,0 % des produits de consommation et des denrées alimentaires sont transportés par camion. Selon Transports

Aujourd'hui, le camionnage est le principal mode de transport du commerce en Amérique du Nord.

Canada, environ 700 000 gros camions sont enregistrés, dont 420 000 servent au transport commercial du fret. Il y a environ 10 600 voituriers publics, 450 transporteurs

privés et 2 400 entreprises de messagerie. Selon Statistique Canada, les voituriers publics génèrent 20 milliards de dollars en revenus bruts chaque année. Environ 60,0 % des biens et services d'une valeur de 300 milliards de dollars qui circulent entre le Canada et les États-Unis sont véhiculés par camion.

L'industrie du transport routier alimente un important réseau de fabricants, de distributeurs et autres fournisseurs de biens et services. Près de 400 000 travailleurs canadiens indiquent comme principale profession le métier de chauffeur de camion (l'emploi le plus fréquent). En 2001, un plus grand nombre de femmes exerçaient le métier de camionneurs, comparé à 1977 où elles n'étaient que sept dans toute l'Amérique du Nord. La Zone de libre-échange des Amériques et les changements internes ont favorisé la croissance du transport routier. Parmi les changements internes, mentionnons la détérioration du « tarif du Nid-de-Corbeau », l'abandon de voies ferrées et la transition des silos-élévateurs locaux vers les supers silos-élévateurs.

De plus en plus de marchandises sont acheminées par camions. De plus, outre les produits bruts traditionnels, le Canada exporte maintenant des produits à valeur ajoutée qui nécessitent un transport rapide par camion.

Le camionnage est un secteur concurrentiel où les prix dépendent principalement du service et des taux. Compte tenu de l'expansion des marchés et de l'accroissement des débouchés, la concurrence s'exerce au niveau du bassin limité de travailleurs spécialisés. L'équité en matière d'emploi pourrait jouer un rôle crucial dans la réussite et la croissance du secteur du camionnage. Le succès dépend de la disponibilité de travailleurs du savoir ayant une formation appropriée dans un secteur où les employés qui ne conduisent pas de véhicules représentent jusqu'à 40,0 % de la main-d'œuvre. Les entreprises de camionnage ont besoin de bien plus que de chauffeurs pour poursuivre leurs activités. Elles embauchent, entre autres, des diplômés en administration des affaires, des comptables, des mécaniciens, des débardeurs, des chauffeurs, des employés de bureau, des opérateurs sur ordinateur, des programmeurs, des administrateurs de réseau, des spécialistes du marketing, des vendeurs, des spécialistes en ressources humaines, des formateurs, des surveillants, des gestionnaires, du personnel pour les opérations, l'entretien et la gestion du risque.

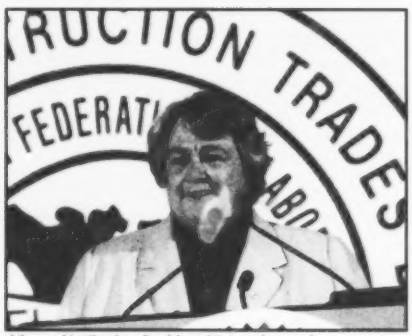
En 2001, pour pallier une grave pénurie de chauffeurs, les entreprises de camionnage se sont tournées vers les étudiants. Il manquaient au moins 50 000 chauffeurs. L'Ontario Trucking Association a lancé un programme de recrutement intitulé *Career Highways* afin d'attirer des chauffeurs potentiels. Les entreprises se font concurrence pour obtenir de nouveaux employés à la veille d'une crise provoquée par le départ à la retraite de la génération des baby-boomers. Ce secteur, comme beaucoup d'autres, est aux prises avec le problème de la retraite. Le bassin des travailleurs âgés de 33 à 55 ans devrait diminuer de 25,0 % au cours des cinq prochaines années. Parmi les chauffeurs de camion, on retrouve le plus grand nombre de travailleurs de plus de 55 ans et le moins de travailleurs de moins 25 ans, comparativement à toute autre profession. L'Atlantic Provinces Trucking Association a aussi accru ses efforts pour promouvoir cette carrière. Les provinces de l'Atlantique auront besoin de milliers de chauffeurs au cours des cinq prochaines années. Chaque année, entre 130 et 140 chauffeurs obtiennent leur permis dans la région, mais ce nombre ne répond pas aux besoins des employeurs. En effet, ces derniers embaucheraient des centaines de chauffeurs dans l'immédiat.

Le Canada n'est pas le seul pays à connaître une telle pénurie. L'une des mesures prises par les États-Unis et l'Europe pour régler ce genre de crise est d'abaisser l'âge minimum pour les chauffeurs de camion. Dans certaines provinces du Canada, l'âge pour obtenir un permis de camionneur est fixé maintenant à 19 ans. Toutefois, le problème réside dans le fait que les véhicules commerciaux font aujourd'hui appel à des techniques très poussées et sont équipés de contrôles électroniques, de systèmes de localisation par satellite et d'ordinateurs. Par conséquent, les candidats doivent posséder de nombreuses compétences en plus du permis de chauffeur et d'un diplôme d'études secondaires. En général, le salaire annuel des chauffeurs s'élève à 50 000 $ au Canada.

BÂTIR ENSEMBLE – UN ENTRETIEN AVEC LES REPRÉSENTANTS DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION DU CANADA

JP Surette
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines, Canada

Du 23 au 25 septembre 2002, le Département des métiers de la construction, qui représente 14 syndicats affiliés, a tenu sa conférence législative annuelle à Ottawa. Plus de 250 membres, provenant de toutes les régions du pays, se sont réunis dans la Capitale nationale pour débattre de l'orientation législative et politique du syndicat.



L'honorable Claudette Bradshaw, Ministre du travail

La ministre fédérale du Travail, M^me^ Claudette Bradshaw, a été invitée à prendre la parole devant les délégués du Département. Elle n'a pas tardé à annoncer les changements apportés récemment aux échelles des justes salaires.

« Toutes les provinces et tous les territoires possèdent maintenant des échelles de justes salaires et nous avons commencé à actualiser ces taux », a-t-elle expliqué. « Les premières échelles mises à jour devraient être disponibles d'ici la fin de l'année, en commençant par les provinces de l'Atlantique ».

M^me^ Bradshaw a ensuite annoncé l'établissement d'échelles de justes salaires destinés aux apprentis. Les tableaux contiennent les taux applicables aux apprentis, ainsi qu'à chaque niveau d'apprentissage. Selon le Programme du travail, ces tableaux devraient être prêts d'ici 2003.

La Ministre a profité de l'occasion pour rappeler aux délégués que, bien que le Canada jouisse d'un climat sain sur le plan des relations du travail, il existe encore des pays où des syndicalistes sacrifient leur vie pour la défense des droits des travailleurs et des travailleuses.

« Selon un sondage publié récemment par la Confédération internationale des syndicats ouvriers libres, plus de 220 syndicalistes auraient été tués ou portés "disparus" en 2001 », a déclaré la ministre Bradshaw. « Ces données sont très troublantes et nous font prendre conscience de l'importance de notre travail à l'échelle mondiale. »

À l'étranger, le Canada continue de faire de son mieux pour promouvoir les droits dans le domaine du travail. La pauvreté est une réalité que partagent les 34 pays que comptent les Amériques. En effet, la ministre Bradshaw a visité de nombreux pays et a pu constater l'existence de conditions de vie et de travail inférieures à la norme. L'établissement de relations plus solides et concertées entre les pays, à l'égard des questions relatives au travail, constitue un des moyens pour remédier à cette situation. Aussi, il s'agit là d'un objectif important qu'elle poursuit depuis sa nomination comme ministre du Travail.

M^me^ Bradshaw a également déclaré aux délégués que l'étendue des droits des travailleurs et des travailleuses – l'accès pour tous les citoyens à une vie et un travail décents – sera la véritable mesure de réussite et déterminera l'avenir de la mondialisation.

« À cet égard, notre démarche repose, non pas sur une confiance aveugle en la dynamique du marché, mais sur la conviction que les efforts de libéralisation des échanges commerciaux doivent s'accompagner d'une répartition plus équilibrée de la richesse », a-t-elle affirmé. « Je suis convaincue qu'en unissant nos efforts, nous parviendrons à orienter la mondialisation et les changements technologiques de manière à améliorer les conditions de vie de tous les travailleurs et travailleuses. Le développement social et le développement économique doivent aller de pair ».

Impressionnés par son discours, les délégués ont salué madame la Ministre par une ovation debout.

M^me^ Claudette Bradshaw exerce la fonction de ministre du Travail depuis 1998, devenant ainsi la ministre fédérale ayant servi le plus longtemps au Canada, et ce depuis 25 ans.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Manitoba : *Loi visant à accroître la sécurité dans les lieux de travail (modification de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail)*; le projet de loi 27 sanctionné le 9 août 2002

Cette loi a apporté diverses modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* dont les plus importantes sont décrites ci-après.

Nouvelles obligations pour les employeurs

En plus de l'obligation générale d'un employeur de fournir à tous ses travailleurs des renseignements, des directives et une formation en matière de sécurité et de santé au travail, de nouvelles dispositions exigent que l'employeur fournisse à ses travailleurs des renseignements, des directives et une formation afin de protéger, dans la mesure du possible, leur sécurité et leur santé avant qu'ils commencent à exécuter une tâche dans un lieu de travail, exécutent une tâche différente de celle pour laquelle ils ont initialement été formés, ou soient déplacés à un autre endroit du lieu de travail ou à un autre lieu de travail dans lesquels existent des installations, des règles ou des dangers différents.

Cependant, le travailleur peut exécuter une tâche pendant sa formation s'il agit sous la direction d'un surveillant ou d'une autre personne ayant reçu une formation complète et possédant suffisamment d'expérience dans l'exécution de cette tâche pour que ne soit pas compromise la sécurité ou la santé du travailleur ou celle d'autres personnes.

Le travailleur qui reçoit une formation a droit au salaire et aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait exécuté ses tâches habituelles au cours de la période de formation.

Nouvelles obligations pour les surveillants

On exige de façon spécifique qu'un surveillant, dans la mesure du possible, prenne, entre autres, les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs placés sous sa surveillance et les avise des dangers connus ou raisonnablement prévisibles dans le secteur où ceux-ci travaillent.

Nouvelles obligations pour les entrepreneurs, les propriétaires et les fournisseurs

On doit engager un entrepreneur principal à l'égard d'un projet de construction si plusieurs employeurs ou travailleurs autonomes s'occupent en même temps de travaux sur le chantier. Leurs obligations consistent, entre autres, à coordonner les travaux sur le chantier et à veiller, dans la mesure du possible, à ce que les personnes qui s'occupent de travaux relatifs au projet observent la *Loi* et les *règlements*.

Lorsque des employeurs, leurs travailleurs ou des travailleurs autonomes exécutent des travaux en vertu d'un contrat conclu avec un entrepreneur, celui-ci doit veiller, dans la mesure du possible, à ce que les lieux de travail et les méthodes de travail, qui ne relèvent pas directement et complètement des employeurs ou des travailleurs autonomes, ne compromettent la sécurité ou la santé de quiconque.

Les propriétaires doivent veiller, dans la mesure du possible, à ce que les terrains ou locaux utilisés comme lieu de travail dont ils ont le contrôle soient aménagés et entretenus de manière à ne pas compromettre la sécurité ou la santé de quiconque.

Quant aux fournisseurs, ils doivent, entre autres, veiller, dans la mesure du possible, à ce que les outils, l'équipement, les machines, les appareils ou les substances chimiques ou biologiques qui sont destinés à un lieu de travail soient sûrs lorsqu'ils sont utilisés en conformité avec leurs directives, et soient conformes aux exigences de la *Loi* et des *règlements*.

Programme de sécurité et de santé au travail

Les employeurs doivent établir par écrit un programme de sécurité et de santé au travail pour chaque lieu de travail où au moins 20 de leurs travailleurs sont employés habituellement. Cependant, le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut, par ordre écrit, permettre à un employeur d'établir un programme de sécurité et de santé au travail pour plus d'un lieu de travail ou pour des parties de plusieurs lieux de travail.

Le programme de sécurité et de santé au travail doit traiter de questions précises et l'employeur doit concevoir le programme en collaboration avec le comité de la sécurité et de la santé au travail ou, en l'absence de comité, avec le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs désigné pour le lieu de travail.

Obligation de communiquer les renseignements exigés

La *Loi* exige que les entrepreneurs principaux, les entrepreneurs, les propriétaires, les employeurs et les travailleurs autonomes aient accès aux renseignements qui peuvent avoir une incidence sur la sécurité et la santé de personnes se trouvant dans un lieu de travail.

Comités et délégués des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail

Les comités et délégués des travailleurs ont de nouvelles obligations dont celles de formuler des recommandations à l'employeur ou à l'entrepreneur principal concernant la sécurité et la santé des travailleurs, d'inspecter le lieu de travail régulièrement et de participer aux enquêtes relatives à des accidents et à des événements dangereux qui surviennent dans le lieu de travail.

Dans les 30 jours après avoir reçu des recommandations écrites provenant d'un comité ou d'un délégué des travailleurs dans lesquelles il est fait état d'une situation qui peut compromettre la sécurité ou la santé de personnes dans un lieu de travail dont il a le contrôle, l'employeur (y compris un entrepreneur principal) doit répondre par écrit à l'auteur des recommandations, sauf s'il applique l'ensemble de celles-ci à l'intérieur de ce délai. La réponse de l'employeur doit fixer un échéancier pour la mise en œuvre des recommandations qu'il accepte et énoncer les motifs de rejet de recommandations, le cas échéant. Si on ne peut en arriver à un accord au sujet de la réponse de l'employeur, la question peut être renvoyée à un agent de sécurité et d'hygiène.

À la demande du comité ou du délégué des travailleurs, l'employeur ou l'entrepreneur principal doit lui communiquer les renseignements concernant l'essai ou l'analyse de tout équipement, appareil ou substance chimique ou biologique utilisés dans le lieu de travail ainsi que tout rapport d'inspection, d'enquête, de contrôle ou de vérification portant sur la sécurité et l'hygiène dans le lieu de travail.

Le travailleur qui copréside un comité dans un lieu de travail ou son représentant, ou le délégué des travailleurs si on en a désigné un et qu'il est disponible, peut participer au règlement d'une situation découlant de l'exercice du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Exemption de l'application d'un règlement

Après avoir consulté les parties dont l'opinion lui paraît indiquée, le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut, par ordre écrit, soustraire une personne ou une catégorie de personnes à l'application d'une disposition de règlement dans des circonstances exceptionnelles. L'ordre ne peut être donné que si le directeur est convaincu que l'exemption n'a pas pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs. (Auparavant, le directeur pouvait exempter un employeur de l'application de dispositions ou normes prévues dans des codes de pratique.)

Ordres d'arrêt du travail

Pendant la durée d'un ordre d'arrêt du travail, les travailleurs qui sont directement touchés par l'ordre ont droit au salaire et aux avantages qu'ils auraient reçus si l'ordre n'avait pas été donné, et l'employeur peut les affecter à un autre travail. Si l'employeur fournit une preuve satisfaisante selon laquelle un autre travail ne peut être offert, le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut ordonner que l'obligation de continuer de payer les salaires et avantages ne s'applique pas durant la période qu'il précise.

Mesures discriminatoires

On a défini de façon plus précise les actions qui constituent des mesures discriminatoires aux termes de la *Loi*.

Les plaintes pour mesures discriminatoires doivent être soumises aux agents de sécurité et d'hygiène nommés en vertu de la *Loi* plutôt qu'à la Commission du travail du Manitoba. Les agents mènent des enquêtes au sujet de ces plaintes et rendent des décisions les concernant.

Le processus d'appel

On a uniformisé le processus à suivre en vue d'en appeler des ordres ou des décisions des agents de sécurité et d'hygiène. On peut en appeler au directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail d'une décision relative à un ordre d'amélioration, à un ordre d'arrêt du travail, à une mesure disciplinaire ou à l'exercice du droit de refuser un travail dangereux. On peut en appeler des décisions du directeur auprès de la Commission du travail du Manitoba. Un appel ultérieur peut être logé auprès de la Cour d'appel sur une question de droit ou de compétence et avec l'autorisation d'un juge de cette Cour.

Sanctions administratives et peines additionnelles

La *Loi* comprend également un régime de sanctions administratives pour omission d'observer un ordre d'amélioration. La personne qui paie une sanction administrative (maximum 5 000 $) pour avoir omis d'observer un ordre d'amélioration ne peut être accusée d'une infraction relativement à cette omission que si celle-ci se poursuit après le paiement de la sanction. Le gouvernement est tenu d'utiliser les montants versés aux fins de l'éducation du public dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Lorsqu'une personne est déclarée coupable d'une infraction à la *Loi*, le tribunal peut, compte tenu de la nature de l'infraction et des circonstances, ordonner au contrevenant de verser au ministre responsable un montant que le gouvernement doit utiliser aux fins de l'éducation du public dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cette peine s'ajoute aux autres peines qui peuvent être imposées en vertu de la *Loi*, mais le total de ces montants ne peut excéder la peine maximale que pourrait encourir le contrevenant.

Entrée en vigueur

Ces modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* sont entrées en vigueur le 9 août 2002, sauf en ce qui concerne les dispositions ayant trait aux sanctions administratives qui ont pris effet 90 jours après cette date.

Québec : *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail*; publié dans la Gazette officielle du 28 août 2002

Ce règlement, entré en vigueur le 1er octobre 2002, vise à augmenter le taux général du salaire minimum de 30 ¢ l'heure, pour le faire passer de 7,00 à 7,30 $ l'heure. Le taux de salaire minimum pour les employés qui reçoivent habituellement des pourboires augmentera de 6,25 $ à 6,55 $ l'heure. Le taux hebdomadaire pour les domestiques qui habitent chez leur employeur sera quant à lui haussé de 280 à 292 $.

Ces augmentations doivent se réaliser en deux étapes. Une première augmentation de 20 ¢ l'heure a pris effet le 1er octobre 2002; une deuxième augmentation, de 10 ¢ l'heure, est prévue le 1er février 2003. Les domestiques qui résident chez leur employeur ont obtenu une augmentation du salaire minimum hebdomadaire de 8,00 $ depuis le 1er octobre 2002; un montant additionnel de 4,00 $ sera ajouté le 1er février 2003.

Par ailleurs, une modification à l'article 22 du *Règlement sur les normes du travail* permet maintenant à une salariée de se prévaloir du plein congé de maternité si elle accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Auparavant, un congé de maternité devait normalement se terminer, dans une telle circonstance, cinq semaines après la date de l'accouchement.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

LE COIN DU LECTEUR

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Bibliothèque ministérielle de DRHC

La formation

BELLIER, Sandra. **Le e-learning,** Rueil-Malmaison, [France], Éditions Liaisons, c2001.
Coll. « Entreprise & Carrières ».
DRHC LC5803 C65 B45

Empruntant la formule questions/réponses, Sandra Bellier traite des enjeux et des facteurs de réussite de la formation en ligne. Elle amène le lecteur à réfléchir sur les aspects à considérer pour faire de ce nouveau mode d'apprentissage un outil apprécié au sein de l'entreprise. Elle traite entre autres de la pédagogie, de la qualité des contenus, des modes de transmission et des acteurs.

FRÈVE, Lise. **Former pour réussir,** Montréal, Éditions Transcontinental, c2002.
Coll. « Entreprendre ».
DRHC HF5549.5 T7 F73

Ce livre constitue un guide pratique sur tout ce qui concerne l'implantation d'un programme de formation en entreprise. Dans un style teinté d'humour, l'auteur traite des conditions de réussite, des étapes de la conception de plans d'apprentissage, de l'analyse et de l'évaluation de cas. L'ouvrage comporte de nombreux conseils et outils pour les formateurs.

KAROLEWICZ, Francis. **L'expérience : un potentiel pour apprendre : les fondements, les principes, les outils,** préface d'Hélène Trocmé-Fabre, Paris, L'Harmattan, c2000.
DRHC HD58.82 K37

En cette période de mondialisation de l'économie, les travailleurs doivent sans cesse s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels. Dans ce monde en constante évolution, l'individu est appelé à renouveler ses connaissances et à créer de nouveaux savoirs.

Karolewicz réfléchit sur les différents modes d'apprentissage et explique comment l'acquisition de nouvelles connaissances jumelée à l'action pratique en milieu de travail ou « formation expériencielle » permettent aux employés de développer leur potentiel de croissance et de contribuer ainsi à l'efficacité de l'organisation.

MINGASSON, Michel. **Le guide du e-learning : l'organisation apprenante,** préface d'Arnoud De Meyer, Paris, Éditions d'organisation, 2002.
DRHC LC5803 C65 M56

Cet ouvrage est un guide complet pour la mise en œuvre d'un programme de formation à distance dans l'entreprise.

MURRAY, Debbie. **L'apprentissage électronique en milieu de travail : doter le Canada d'un effectif d'apprenants permanents,** Ottawa, Conference Board du Canada, c2001.
DRHC CA1 MPY221a 01R48f

Ce document donne le résultat d'une étude menée par le Conference Board du Canada sur l'utilisation de l'apprentissage électronique dans les milieux de travail au Canada.

Malgré les défis du coût, du manque de temps, et des questions relatives au contenu qu'il pose, l'apprentissage en ligne gagne en popularité auprès des employeurs et employés pour ses nombreux avantages. L'étude énonce les facteurs de réussite de ce nouveau mode d'apprentissage et les obstacles à surmonter pour le diffuser davantage dans les milieux de travail au Canada.

Inclut un glossaire de termes et une trousse utile à l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage en ligne.

RIVARD, Patrick. **La gestion de la formation en entreprise : pour préserver et accroître le capital compétence de votre organisation,** Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2000. Coll. « Organisations en changement ».
DRHC HF5549.5 T7 R58

Voici un ouvrage complet qui offre aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines les outils et techniques pour mettre en place un programme de formation au sein de l'entreprise, le diffuser et en assurer le suivi post-formation. L'ouvrage dévoile les nouvelles orientations de la formation et de la gestion des compétences perçues comme essentielles au développement de l'entreprise.

ROLLAND, Marc. **Bâtir des formations professionnelles pour adultes : entre sens et cohérence,** Paris, Éditions d'Organisation, c2000.
DRHC LC5215 R64

Cet ouvrage est un guide méthodologique destiné aux concepteurs de systèmes de formation des adultes. L'auteur définit les notions et concepts relatifs à la formation des adultes, analyse les facteurs déterminants et les conditions propres au processus d'apprentissage ou de développement des compétences. Enfin, il propose une méthode d'« ingénierie pédagogique » et termine sur les moyens offerts aux concepteurs pour évaluer et contrôler le dispositif de formation des adultes mis en place.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponsibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*
2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

Les mois d'expiration et de règlement des conventions collectives

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

Une première analyse des mois d'expiration des conventions collectives signées dans les secteurs d'activité du Canada a été effectuée. Les conventions signées en mars, avril, août et décembre 1952 ont visé près de la moitié des employés et environ la même proportion de conventions est venue à échéance au cours de cette année. Au cours de ces mois, les conventions, dont la plupart visaient d'importants groupes de travailleurs, ont été signées dans les secteurs d'activités tels l'industrie des pâtes et papiers, les secteurs de la fabrication et de la construction, les réseaux ferroviaires et télégraphiques.

Même si l'on ne dénotait pas une concentration saisonnière manifeste au niveau des conventions collectives pour l'ensemble des secteurs d'activité, certains secteurs présentaient des modèles définitifs. Aussi, certains secteurs comme ceux de la construction, de la pêche, du conditionnement des viandes, des produits de fourrures, des fruits et légumes ainsi que des produits de la pêche, avaient tendance à entreprendre leurs négociations avant la période où les activités étaient les plus denses. Dans les autres secteurs d'activité, les mois d'expiration en vigueur ont été influencées par les événements survenus au cours des négociations précédentes.

Aujourd'hui...

Au cours des trois dernières années, les mois d'expiration des conventions au Canada se situent aux mois de mars, avril, juin, août et décembre. Chacun de ces mois représentant entre 15 et 20 % des conventions, une fois regroupés, ils constituent en moyenne les trois quarts des ententes signées au cours de l'année, et environ la même proportion d'employés visés. En revanche, chacun des autres mois représente moins de 5,0 % des conventions et d'employés. Voici les secteurs d'activité touchés par les conventions ratifiées au cours de ces mois : le secteur de l'éducation, santé et services sociaux, celui de la fabrication, de l'administration publique, du transport et de la construction.

Les mois où s'effectuent les règlements varient plus selon l'année que les mois d'expiration. Par exemple, en 2000, les conventions étaient surtout signées en février, mars, mai et décembre; tandis qu'en 2001, elles étaient ratifiées plutôt en juin (18,2 %) puis en mai et juillet, avec 10 % des conventions environ. En 2002, de nombreuses ententes ont été conclues en avril (19,5 %), puis en mai, juin et juillet où entre 15 et 11 % de conventions ont été signées.

Des analyses plus détaillées au sujet des mois d'expiration et de règlement pour les années 2000, 2001 ainsi que les données concernant l'année 2002 à ce jour sont présentées dans l'article aux pages 58 à 61.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle
La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux
Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ U.S. (Disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail
Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ U.S. (Disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective
Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ U.S. (Disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque
Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca